

Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677792>











CAI  
CS 25  
-ASS

Government  
Publications  
Q45

**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**TWENTY-EIGHTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1994-95**







**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**TWENTY-EIGHTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1994-95**

PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD



THIRTY-THIRD  
ANNUAL  
REPORT

1994-95



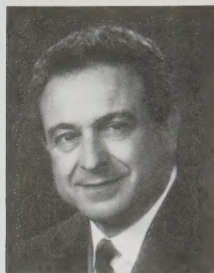


## CHAIRPERSON



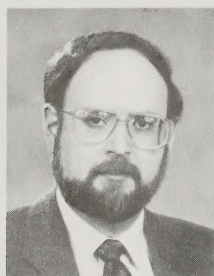
**Ian Deans**

## VICE-CHAIRPERSON

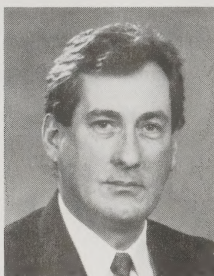


**L.M. Tenace**

## DEPUTY CHAIRPERSONS



**P. Chodos**

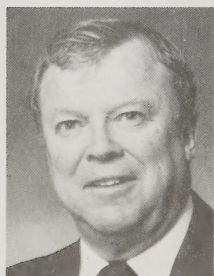


**Y. Tarte**



**M. Korngold Wexler**

## BOARD MEMBERS



**T.W. Brown**



**A.S. Burke**



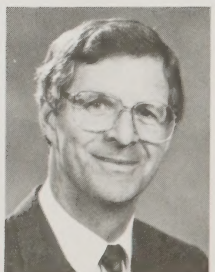
**M.-M. Galipeau**



**R. Labelle**



**R. Simpson**



**J.B. Turner**

The Honourable Marcel Massé, P.C., M.P.  
President of the Queen's Privy Council  
for Canada, Minister of Intergovernmental  
Affairs and Minister Responsible for Public  
Service Renewal  
House of Commons  
OTTAWA



Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Eighth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1994 to 31 March 1995, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized capital 'D' followed by a series of connected loops and a horizontal stroke ending in a small dot.

Ian Deans,  
Chairperson





**PUBLIC SERVICE STAFF  
RELATIONS BOARD**

**as of 31 March 1995**

---

*Chairperson:* Ian Deans

*Vice-Chairperson:* L.M. Tenace

---

*Deputy Chairpersons:* P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

---

*Full-Time Members:* T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau,  
R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

---

**PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD**

*General Counsel:*

J.E. McCormick

*Secretary of the Board:*

C. Greer

*Director, Mediation:*

N. Bernstein

---

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE  
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

*General Secretary:*

D. Davidge

---





# TABLE OF CONTENTS

	PAGE
<b>A INTRODUCTION</b> .....	1
The Year in Brief .....	1
Organization and Functions of the Board .....	2
<b>B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION</b> ..	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent .....	5
Revocation of Certification .....	7
Determination of Membership in Bargaining Unit .....	8
Designation of Positions as Managerial or Confidential .....	9
Choice of Dispute Resolution Process .....	10
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act .....	10
Proceedings under Section 21 of the Act .....	11
Requests for Review of Board Decisions .....	11
Applications for Extension of Time .....	12
Complaints under Section 23 of the Act .....	13
<b>C ADJUDICATION PROCEEDINGS</b> .....	15
<b>D ARBITRATION PROCEEDINGS</b> .....	19
<b>E CONCILIATION AND MEDIATION</b> ....	21
Examinations .....	22
Other .....	22

	<b>PAGE</b>
<b>F      BOARD DECISIONS OF INTEREST . . . .</b>	<b>23</b>
<b>G      ADJUDICATION DECISIONS          OF INTEREST . . . . .</b>	<b>27</b>
<b>H      TERMS OF REFERENCE TO          CONCILIATION BOARDS,          CONCILIATION COMMISSIONERS,          ARBITRATORS AND          ARBITRATION BOARDS . . . . .</b>	<b>33</b>
Issues within the Jurisdiction of the Arbitration Board . . . . .	35
Issues not within the Jurisdiction of the Arbitration Board . . . . .	38
<b>I      ARBITRAL AWARDS . . . . .</b>	<b>41</b>
<b>J      COURT DECISIONS OF INTEREST . . . .</b>	<b>43</b>
<b>K      PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD          UNDER PART II OF THE CANADA          LABOUR CODE . . . . .</b>	<b>47</b>
Proceedings under Section 129 . . . . .	47
Proceedings under Section 133 . . . . .	47
<b>APPENDIX (TABLES) . . . . .</b>	<b>49</b>



## INTRODUCTION

### THE YEAR IN BRIEF

**A-1** Early in the year, the Board underwent an organizational review. The first phase of the re-organization, scheduled to be implemented over a three-year period, resulted in a 26 per cent reduction in full-time staff (excluding order in council appointees) in fiscal year 1994-95. When fully implemented, the re-organization will have reduced full-time staff by 31 per cent.

**A-2** While the adjudication workload decreased, there was an increase in the number of grievances dealing with such complex matters as discrimination and harassment, which generally require more days of hearing, deliberation and decision-writing.

**A-3** The workload in the area of certification continued to be substantial, principally as a result of the establishment of the National Energy Board, the Canada Communication Group and the National Capital Commission as separate employers. In addition, the Board received an application from the *Syndicat des travailleuses et travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN* seeking to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational and administrative support categories at CFB Valcartier. A representation vote was held to determine the wishes of these employees.

**A-4** Two arbitral awards were rendered during the year. One award affected employees of the Canada Communication Group, the other a bargaining unit of employees of the Staff of the Non-Public Funds. The Staff of the Non-Public Funds is excluded from the compensation restraint legislation extending the terms and conditions of employment in the collective agreements of most employees in the federal Public Service.



**A-5** While mediation of grievances and complaints remained at the same level as in the previous year, there was an increase in preventive mediation activity. The Mediation Services of the Board held 27 dispute resolution workshops across the country, of which the majority were conducted together with the National Joint Council.

## **ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD**

**A-6** The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in the private sector jurisdictions. According to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

**A-7** Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the designation of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

**A-8** The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

**A-9** At 31 March 1995, some 215,272 employees in 163 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act (see Table 2). The Treasury Board Secretariat represents the government as the employer for 79 units in the central administration, while there are 14 separate employers for the remaining 84 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with 3,001 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with 1,442 (see Table 5).

**A-10** The Public Service Alliance of Canada (PSAC) is the bargaining agent for 75 units, representing 159,041 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent for 40 units, representing 32,372 employees. The remaining 48 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.







## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION**

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT**

**B-1** The Board processed five certification cases during the year under review, including three cases carried over from the previous year. In one case carried over, three bargaining agents had filed five applications to represent the employees of the National Energy Board (NEB) on its becoming a separate employer. Three of the applications were filed by the Public Service Alliance of Canada (PSAC) to represent employees in the administrative support category, the administrative and foreign service category and the technical category. The Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) requested the certification of a unit comprising certain groups of employees in the scientific and professional and administrative and foreign service categories. A newly formed employee organization, the Association of National Energy Board Employees (ANEBE), requested certification on behalf of the economists.

**B-2** The NEB requested the Board to determine that a single bargaining unit, comprising all employees affected by the applications for certification, would be appropriate. The Board found that there were two appropriate bargaining units: one consisting of professionals and a second consisting of all other employees. The Board directed that a representation vote be held with respect to each of these bargaining units; PIPSC would be shown on the ballot for the professional bargaining unit and PSAC would be shown on the ballot for the non-professional bargaining unit. Since ANEBE had applied only for the 17 formerly classified ES employees, it would not be shown on the ballot.

**B-3** After the representation vote, PIPSC was certified as bargaining agent for all the employees of the NEB in the professional bargaining unit and PSAC was certified as the bargaining agent for all the other employees.

**B-4** In another case carried over, four bargaining agents filed eight applications for certification to represent the employees of the Canada Communication Group on its establishment as a separate employer. The Professional Institute of the Public Service of Canada applied for certification for all employees formerly classified in the computer systems and purchasing and supply groups, but withdrew its applications prior to the hearing. The Public Service Alliance of Canada applied for certification for all employees formerly classified in the administrative and foreign service category, the technical category, the administrative support category and the operational category. The Council of Graphic Arts Unions applied for certification for all employees formerly in the printing operations (non-supervisory) group. The Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) applied for certification for all employees formerly classified in the financial administration group. In response, the employer proposed one unit for collective bargaining, which would encompass all its employees. The Board determined that two units would be appropriate; one would comprise all employees performing printing production and related operations and the other would comprise all other employees. It directed that a representation vote be held with respect to each of these bargaining units, with CGAU shown on the ballot for the printing production and related operations bargaining unit and the PSAC shown for the other bargaining unit.

**B-5** Under section 27 of the Act, the CGAU subsequently requested the Board to revoke its order for a representation vote to determine the wishes of the employees in the printing production and related operations unit (see section B-29). The Board granted the application and certified the CGAU as bargaining agent for the employees concerned. As a result of a representation vote, the PSAC was certified as bargaining agent for the bargaining unit comprising all other employees.

**B-6** The National Capital Commission (NCC) had become a separate employer late in the previous year. The PIPSC applied for certification to represent NCC employees in the professional bargaining unit and the PSAC applied to represent all other NCC employees. The employer proposed that a single bargaining unit,

covering all employees, was appropriate for collective bargaining. During the year under review, the Board determined that a single bargaining unit was indeed appropriate and directed that a representation vote take place, with the ballot showing the names of both applicants. Prior to the vote, the PIPSC withdrew its application for certification. Following the vote but before the ballots were counted, the PSAC filed a complaint alleging that the employer had committed an unfair labour practice, thereby possibly affecting the outcome of the vote. In response, the Board annulled the first representation vote and directed that a second vote be taken. As a result of the second vote, the PSAC was certified as the bargaining agent for all employees of the National Capital Commission.

**B-7** In one of the two applications received during the year, the *Syndicat des travailleuses et travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN* sought to displace the PSAC as bargaining agent for all employees in the operational and administrative support categories of the Staff of the Non-Public Funds at CFB Valcartier. The representation vote ordered by the Board failed to prove that the *Syndicat des travailleuses et travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN* had the majority support required for certification; accordingly, the application was dismissed. In the other application received during the year, the PIPSC sought certification concerning employees of the National Film Board. It requested the Board to combine two groups for which the PIPSC was the certified bargaining agent. It subsequently withdrew the application.

## REVOCATION OF CERTIFICATION

**B-8** The Board had before it four applications for revocation of certification during the year. In one case, the Canadian Advisory Council on the Status of Women applied for the revocation of certification of the Canadian Union of Professional and Technical Employees as bargaining agent for all employees in the social science support group. The employer claimed that since there were no longer any employees in that group it no longer qualified as a bargaining unit under the Act. The certified bargaining agent made no objection and the certification was revoked by the Board.

**B-9** In another case, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, applied for the revocation of certification of the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees in the technical category employed at National Defence



Headquarters in Ottawa under the direction and control of the Director General of Personnel Services. The employer stated that the closure of the VTR Programming Section, which recorded programs for broadcasting to overseas troops, had eliminated all positions so that there were no longer any employees in the bargaining unit. The certification was revoked by the Board.

**B-10** Two applications for revocation of certification under section 43 of the Act were carried into the year. These applications, filed by members of the Public Service Alliance of Canada, alleged that the bargaining agent had engaged in prohibited activities by using members' funds to attack and support political parties. These cases were to be scheduled to be heard in the new year.

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT**

**B-11** Under section 34 of the Act, the employer or an employee organization may ask the Board to determine whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. The Board processed six such applications, two of which were carried over from the previous year.

**B-12** In one of the two applications carried over, following its certification decision with respect to employees of the National Energy Board, the Board was asked by the employer to determine the appropriate bargaining unit for some 50 employees. Early in the year under review the two bargaining agents concerned also applied to the Board under section 34, claiming that the NEB had erroneously allotted certain employees to the professional and the non-professional bargaining units. The Board appointed an examiner to enquire into the duties and responsibilities of the persons concerned. After considering the examiner's report and the written submissions of the parties, the Board rendered a decision determining the appropriate bargaining unit for these employees.

**B-13** In the other application carried over, the PSAC requested the Board to determine that an employee whose substantive position was in the clerical and regulatory group should continue to be in that group for the four months when he was acting in a purchasing and supply group position. During the acting period, the employer had remitted union dues to the PIPSC on behalf of this employee; the application requested the Board to order the PIPSC to transfer these dues to the PSAC. At the hearing, the parties



requested a postponement and the assistance of a mediator to try to settle the matter. At year end, the parties were attempting to reach a settlement.

**B-14** In one of the applications received during the year, the Association of Public Service Financial Administrators contended that the duties of an employee in the administrative services bargaining unit implied that this employee should be in the financial administration bargaining unit. At year end, a hearing had been scheduled into the matter.

**B-15** In another application received during the year, the Council of Graphic Arts Unions alleged that following the Board's certification decision on the employees of the Canada Communication Group, that employer had transferred employees from one bargaining unit to another. This application was settled prior to a hearing.

## **DESIGNATION OF POSITIONS AS MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL**

**B-16** As a result of amendments to the Public Service Staff Relations Act, positions, rather than employees, are to be excluded from bargaining units, effective 1 June 1993. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which positions are to be designated as managerial or confidential (see sections 2, 5.1, 5.2 and 5.3 of the Act). The employer may subsequently so identify any other positions. If the bargaining agent objects to the positions identified, the Board will make the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

**B-17** The Board received 39 objections to such identifications. Seven of these were disposed of during the year: one by decision of the Board and six by settlement or withdrawal. The remainder were carried into the next year. Of these, one was awaiting decision, 13 were being held pending discussions of the parties or the report of an examiner and the others were to be scheduled.

**B-18** If the bargaining agent believes there has been a change in the duties and responsibilities of a position designated as managerial or confidential, it may file an objection to the

designation with the Board. After hearing representations from both parties, the Board will confirm or terminate the identification. At year end, the one such objection filed was being held, pending discussions with the parties.

**B-19** Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who occupy managerial or confidential positions; Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

## **CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS**

**B-20** Under the Public Service Staff Relations Act, a bargaining agent may choose one of two processes of dispute resolution: referral to binding arbitration or referral to a conciliation board with subsequent option to strike. Before a notice to bargain may be given, a bargaining agent must specify which of these two processes is to apply to the bargaining unit. That process is then recorded by the Board as part of the certification process and remains in effect for the ensuing negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

**B-21** During the year, the Board received one notice of alteration of the dispute resolution process from the conciliation board route to the arbitration route. The request was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada for employees in the scientific regulation group.

**B-22** At year end, 71 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 88 (named in Table 7) had specified arbitration.

## **SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT**

**B-23** The amendments to the Act established a process for designating positions rather than employees. "Designated positions" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for the conciliation board process, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which

the parties disagree must be referred to a designation review panel, which will be appointed in the same manner as a conciliation board. The designation review panel will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board shall make the determination.

**B-24** There was no activity under this section during the year under review, as a result of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2 which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service.

## **PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT**

**B-25** Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations that are basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

**B-26** Eight such applications were received during the year. Of the three disposed of, one was settled and two were withdrawn. The remaining applications were scheduled for hearing in the new year.

## **REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS**

**B-27** Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Three such requests were processed during the year.

**B-28** One application, filed by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada (CGAU), arose out of a Board decision with respect to applications for certification for employees of the Canada Communication Group. The Board had directed that a mail-in representation vote be held among the employees in the two bargaining units it had determined to be appropriate for collective bargaining. CGAU was the only applicant for certification for the employees in the printing productions and related operations bargaining unit.



**B-29** At the time of its application, CGAU had submitted membership cards, signed within the previous six months, indicating that it had the support of 60 per cent or more of the employees in the proposed bargaining unit. Accordingly, the CGAU requested the Board to review its order for a representation vote. Finding that the vote would serve no useful purpose, the Board revoked the order. The Board further determined that the CGAU be certified as bargaining agent for all employees in the printing production and related operations bargaining unit.

**B-30** In the second application, the PSAC asked the Board to reconsider the issue of remedy in its decision on a complaint submitted by the PSAC under section 23 of the Act. The complaint had alleged that the employer, the National Capital Commission, had violated sections 8 and 9 of the Act in its document entitled "Human Resources Bulletin," under the subheading "Certification Process Update." The Board had concluded that the bulletin constituted "an improper and undue influence in the representation vote" and, among other things, had directed that this vote be set aside and a new vote held. In its application for review, the PSAC requested the Board to direct that the ballots already cast be counted and a second vote held only in the event that the PSAC had lost the first vote. Stating its continued view that the certification process would best be served by setting aside the original vote and proceeding with a second, the Board denied the application.

**B-31** A third request for review, filed by the PIPSC, involved a Board decision on an application under section 99 of the Act. This had sought to require the employer to comply with Article 10 of the collective agreement regarding a temporary increase in membership dues for the auditing group. The Board decision had upheld the application and instructed the employer to comply in full with Article 10. The PIPSC, in its request for review, asked that the order be clarified to show that the employer must remit to it dues for all employees, whatever their current employment status. At year end, the application had been scheduled for hearing early in the new year.

## **APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME**

**B-32** The Board processed 16 applications for extensions of time, including five carried over from the previous year. Of the applications, 14 requested extension of the prescribed time to



present a grievance at a level in the grievance procedure and two requested extension of the time prescribed for the referral of grievances to adjudication.

**B-33** Twelve applications were disposed of during the year: seven were withdrawn; four were settled; and one was determined by the Board. Four applications were carried over; at year end one had been heard and was awaiting decision and the other three were to be scheduled.

## **COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT**

**B-34** Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices," as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the PSSRA, this section was broadened to include complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action. The Board had before it during the year a total of 65 complaints, including 23 carried over from the previous year.

**B-35** Of these complaints, 13 were determined by the Board and 19 were either settled or withdrawn, with or without the assistance of the Board's mediation services, shortly before or during the course of the hearing. At the end of the year, three of the remaining outstanding cases had been heard and were awaiting decisions. Other complaints were scheduled to be heard in the next year or were being held in abeyance, either at the request of the parties, to allow for the possibility of settlement through mediation, or pending the outcome of other proceedings.

**B-36** Decisions issued this year concerned allegations of employer intimidation of an employee for exercising rights under the Act; employer interference in the formation of an employee organization; allegations of a violation of the duty of fair representation; and failure to implement an arbitral award and adjudication decisions.



## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." The latter term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

**C-2** Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

**C-3** Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1990 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 495 of these grievances referred in the year under review.

**C-4** The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, prior to 1 June 1993 an employee could refer only

grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act, proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 252 such grievances referred to adjudication.

**C-5** There were 22 grievances referred under section 99 of the Act; 16 such grievances carried over from the previous year were also processed. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

**C-6** During the year, a total of 769 grievances was referred to the Board for adjudication, a decrease from the previous year. The decrease was offset, however, by the increase in complexity in many of the references received. Complex cases, such as those arising from the interpretation of the no discrimination clause of collective agreements, generally require more hearing days. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1990 to 1995.

**C-7** In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are limited to those listed below:

Alberta: Calgary; Edmonton; Medicine Hat

British Columbia: Vancouver; Victoria;

Manitoba: Winnipeg

New Brunswick: Bathurst; Moncton

Newfoundland: St. John's



Nova Scotia:	Halifax; Sydney
Ontario:	Hamilton; Kingston; London; Ottawa; Sault-Ste-Marie; Sudbury; Toronto; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Montreal; Quebec;
Saskatchewan:	Regina
Yukon:	Whitehorse



# D

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 91 bargaining units, covering approximately 28,029 employees.

**D-2** During the year under review, the Board processed six requests for arbitration, two of which had been carried over from the previous year (see Table 10). The requests carried over were filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds in the administrative support and operational categories at CFB Bagotville. The Staff of the Non-Public Funds was not covered by the compensation restraint legislation. An arbitral award was rendered early in the year under review.

**D-3** Of the four requests for arbitration received during the year, two were filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds in the administrative support category at CFB Ottawa and CFB Trenton. In the case of CFB Ottawa, an arbitration board was appointed and an award was rendered. In the case of CFB Trenton, the parties reached a settlement prior to the arbitration board hearing.

**D-4** In another case, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada filed a request for arbitration on behalf of employees of the Canada Communication Group in the printing production and related operations bargaining unit. The Canada Communication Group was not covered by the compensation restraint legislation. An arbitration board was appointed and an award was rendered.

**D-5** In the last case, the Canadian Military College Faculty Association filed a request for arbitration on behalf of employees of the Treasury Board in the university teaching group, scientific and professional category. An arbitration board was appointed and an award was pending at year end.



## CONCILIATION AND MEDIATION

**E-1** The provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in the collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, continued to apply. During the year under review, nine requests for third party assistance were received. Seven involved the Staff of the Non-Public Funds, which was not covered by the above legislation. The other two involved disputes where no collective agreement existed.

**E-2** In six of the disputes involving the Staff of the Non-Public Funds, a settlement was reached with the assistance of a conciliator. No conciliator was appointed with respect to the seventh such dispute.

**E-3** In a dispute reported last year, a conciliator was appointed to assist the employer (Treasury Board of Canada) and the bargaining agent representing a bargaining unit of university teachers. Following the submission of a factfinder's report, the parties returned to the bargaining table and with the assistance of the conciliator a significant number of the many outstanding issues were resolved.

**E-4** Following the creation of the Canada Communication Group (CCG) as a separate employer, the Council of Graphic Arts Unions acquired the bargaining rights for a group of CCG employees. There were serious difficulties in concluding a collective agreement and third party assistance was sought. The mediator appointed helped to reduce the number of issues in dispute to a handful.

**E-5** There were no requests for the establishment of a conciliation board.

## EXAMINATIONS

**E-6** When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties and in the absence of agreement an examination is held. If necessary, the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Examination officers were involved in ten cases this year, of which eight were settled by agreement of the parties. An examiner's report was issued in the two remaining cases, one of which was settled prior to being submitted to the Board for determination.

**E-7** An examiner was also appointed in connection with a section 34 application to inquire into a dispute involving the National Energy Board, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada. Both bargaining agents had filed applications to represent employees of the National Energy Board, which had recently become a separate employer. The dispute was over which employees were to be covered by the bargaining units sought. The parties reached agreement on a portion of the dispute and a report was issued on the issues that remained.

## OTHER

**E-8** The number of grievances and complaints mediated during the year did not change significantly from the year before. Mediation led to the settlement of approximately 80 per cent of grievances and complaints. A more precise figure for the year is difficult to calculate since some cases are carried over from year to year, multiple grievors may be grouped under one file, or several files may be dealt with in a single case.

**E-9** The year saw an increase in requests for help in building relationships and in consultation programs. The workshops previously reported on continued to be held. In addition to six grievance mediation workshops held in Ottawa, 21 dispute resolution workshops, conducted with the National Joint Council, were held in 13 centres across the country.

## BOARD DECISIONS OF INTEREST

**F-1** Since 1 June 1993, a statutory duty of fair representation has applied to bargaining agents in the federal public service under subsection 10(2) of the Public Service Staff Relations Act. In *King and Squires et al.* (Board file 161-2-728), an elected union official argued that members of an opposing faction in his union local had breached this duty by withdrawing the bargaining agent's support for his grievance involving the interpretation of the collective agreement. They had done so without first consulting him with regard to the facts of his grievance, which alleged employer harassment and discrimination. Although the union officials involved had withdrawn the employee's right to represent grievors beyond the first level of the grievance procedure, the employee had nonetheless represented himself throughout the grievance proceedings but had failed to inform the bargaining agent of his course of action. The Board concluded that before the employee could complain about the quality of his bargaining agent's representation he was first obliged to bring his grievance to its attention and provide it with an opportunity to act on his behalf. In light of his failure to do so, the Board dismissed the complaint.

**F-2** In *Public Service Alliance of Canada and National Capital Commission et al.* (Board file 161-29-742), the question was whether communication between an employer and its employees during a representation vote amounted to an unfair labour practice. The employer had mailed employees entitled to vote a bulletin called "Certification Process Update," which, according to the PSAC, suggested that, because of the statutory freeze on compensation, the employees in the bargaining unit would gain nothing by voting for representation by the employee organization. The Board agreed with the complainant that this constituted a violation of section 8 of the Public Service Staff Relations Act. While there is no absolute bar to communication between an employer and its employees during the certification process, the employer's bulletin was deemed to constitute an improper and



undue attempt to influence the representation vote. The Board also noted that the bulletin did not mention any of the benefits that would accrue to the employees should the employee organization be certified to represent them.

**F-3** Accordingly, the Board annulled the first representation vote, directing that the ballots be destroyed, and ordered that a new vote be held by mail-in ballot. The Board also ordered the employer to cease all activities relating to the certification process which were contrary to the Act and to post copies of its decision in conspicuous locations throughout the workplace. An application to the Board to review these orders under section 27 of the Public Service Staff Relations Act was subsequently denied on the basis that the requirements for review had not been met (Board file 125-29-64). In denying the application, the Board reiterated its view that the certification process would best be served by setting aside the original representation vote and proceeding with a second.

**F-4** In *Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada and Canada Communication Group* (Board file 125-28-62), an employee organization requested (under section 27 of the Public Service Staff Relations Act) the variation of an earlier Board determination. CGAU submitted that it should be certified as a bargaining agent without a representation vote, on the grounds that it was the only employee organization applying to be so certified for that group and that it had submitted membership cards to the Board, signed within six months of the date of the application for certification, indicating the support of at least 60 per cent of employees in the bargaining unit.

**F-5** The Board pointed out that the purpose of section 27 of the Act was to enable it to reconsider a decision in light of changed circumstances, or for presentation of new evidence or argument that could not reasonably have been presented at the original hearing, or because of some other compelling reason. The Board referred to its policy of ordering a representation vote in cases of displacement applications, even where it is established that an applicant has the support of a majority of the employees in a bargaining unit. In this case, however, the applicant had represented most of the members in the bargaining unit before the employer had become a separate employer. The Board was satisfied that, in these circumstances, the membership cards demonstrated substantial membership support and a representation vote would serve no useful purpose. In the Board's opinion this



constituted a compelling reason for review of its decision. Accordingly, the Board revoked its order directing that a representation vote be held and certified the applicant as bargaining agent for the relevant bargaining unit.

**F-6** An interesting problem arose in the context of a displacement vote in *Le Syndicat des Travailleuses et Travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN* (Board file 142-18-314). The applicant, an employee organization within the meaning of section 2 of the Public Service Staff Relations Act, sought certification to represent two categories of employees already represented by the Public Service Alliance of Canada. A representation vote resulted in a tie. Given the wording of subsections 35(c) and 42(3) of the Act, the Board decided that, in order to be certified, the onus is upon an applicant employee organization to establish that it has received a majority of the votes cast in a representation ballot. As the employee organization in question had failed to meet that standard, it could not be certified. A new representation vote was unnecessary; the incumbent bargaining agent would continue to represent the employees in the bargaining unit. An application by the employee organization to the Federal Court of Canada under the Federal Court Act to review and set aside the Board's decision was pending at year's end (Court file A-41-95).





## ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

**G-1** Prior to 1 June 1993, an employer could terminate an employee for incompetence or incapacity under section 31 of the Public Service Employment Act and the employer's actions were reviewable by the Public Service Commission Appeal Board on narrow grounds. Effective 1 June 1993, section 31 was repealed and the scope of section 92 of the Public Service Staff Relations Act, which provided a right to adjudication of "disciplinary action resulting in discharge," was broadened. As a result, section 92 now provides for referral to adjudication of "termination of employment" under the Public Service Staff Relations Act with regard to the central administration of the Public Service for which the Treasury Board is the employer.

**G-2** In *Stitt* (Board file 166-2-25981), the grievor was terminated on a date after 1 June 1993, on the basis of poor work performance. At the adjudication hearing, the employer relied on decisions of the Public Service Commission Appeal Board and the Federal Court rendered under section 31 of the Public Service Employment Act. The adjudicator, while maintaining the termination on its merits, noted the statutory amendments discussed above and stated that the jurisprudence developed under section 31 must be approached with caution as the issue before him was the broad issue of whether the grievor had been terminated for cause.

**G-3** Can an employer, by expunging disciplinary action from an employee's file on the eve of an adjudication hearing, remove the matter from the adjudicator's jurisdictional grasp? In *Puxley* (Board file 166-2-22284), the employer reimbursed a financial penalty levied on the grievor and removed all reference to disciplinary action from his file. It then argued at the hearing that the adjudicator was without jurisdiction to proceed. The adjudicator noted that the employer is at liberty to modify a disciplinary sanction during or after the grievance process; nonetheless, once a grievance has been referred to adjudication, the employer may not

unilaterally extinguish the adjudicator's jurisdiction by altering the sanction imposed.

**G-4** The Workforce Adjustment Directive, which forms part of the collective agreements of most public servants, provides, among other things, for the possibility of referring surplus employees to alternative positions. In *Khurana* (Board files 166-2-24750 to 24752, 25270), the grievors were declared surplus as a result of their decision not to relocate when their office was to be moved to another city. In accordance with the Workforce Adjustment Directive, they were referred to other positions at the level of their substantive positions. The grievors, however, had for some time been in acting positions at higher levels and they demanded that the alternative positions should be equivalent in pay to these. The adjudicator found that the emphasis in the Workforce Adjustment Directive was on employment security rather than job security and noted the practical difficulties that could arise if acting positions were considered the starting point in the process. She found the grievors had not discharged the onus upon them to demonstrate that the employer had breached the collective agreement.

**G-5** The Workforce Adjustment Directive was also the subject in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-536), a reference under section 99 of the Public Service Staff Relations Act. Section 99 states that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award may refer the matter to the Board for determination. On 1 April 1993, the Canada Communication Group (CCG), formerly part of Supply and Services Canada in the central administration of the Public Service, became a separate employer. The bargaining agent sought a declaration that the transfer of the CCG from Part I (central administration) to Part II (separate employers) of Schedule 1 to the Act constituted a "devolution" within the meaning of the Workforce Adjustment Directive and thus triggered a workforce adjustment situation for the indeterminate employees involved. The Board concurred and made a declaration to that effect.

**G-6** The central question at issue in *Anten* (Board files 166-2-25442, 25873 to 75, and 25971) concerned the extent to which an employer may restrict the union activities of an employee. On several occasions the employer had imposed progressive suspensions on the employee for alleged misconduct and insubordination. He had ultimately been dismissed for



distributing union literature during working hours. The grievor challenged these sanctions, which had been imposed in response to alleged incidents of rude and disrespectful behaviour and violations of instructions not to conduct union business during working hours without employer authorization. The grievor had first been instructed to provide at least 48 hours' notice of such activities and then to provide four days' notice of any request to be absent from the workplace. In addition, the employer imposed a requirement that the local union president should give prior authorization to the grievor to conduct union business during working hours. The evidence established that other union officials had distributed union literature during working hours without suffering any sanction. Restrictions had been placed on this employee's conduct because the employer believed that he was devoting an excessive amount of time to union activities and would not comply with his supervisor's instructions in this regard.

**G-7** All the suspensions imposed by the employer were upheld. The adjudicator found, however, that dismissal was too severe a penalty and reinstated the employee. As the grievor had failed to adhere to the principle of "obey now, grieve later," which applies to all employees, including union officials, he was reinstated without back pay. The adjudicator also pointed out that the restrictions placed upon the grievor were so stringent that it had been virtually impossible for him to carry out his union duties, and strongly recommended that the employer examine these restrictions in light of sections 6 and 8 of the Public Service Staff Relations Act.

**G-8** Under section 92(1) of the Public Service Staff Relations Act, in relation to persons employed in the central administration, an adjudicator has jurisdiction only with regard to termination, disciplinary action or the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. An employer's administrative actions may not be the subject of adjudication. In *Nolan* (Board file 166-2-25229), the grievor, a regional aviation medical officer, had, as a result of employees' complaints, been ordered to leave the office and not to contact any employees in his section or anyone in the aviation industry. He was required to turn in his office keys, collect his personal belongings and quit the premises. Although the grievor asked for details of the complaints against him, these were not provided at that time. Several days later, he received a letter from the employer purporting to set out the deficiencies that had led to his being placed on "off-duty status"

and directing him to report to another city for retraining. The employer claimed that the adjudicator lacked jurisdiction to entertain this grievance as its action in relation to the grievor had been purely administrative in nature. Having regard to all the circumstances surrounding the grievor's removal from the workplace, however, the adjudicator concluded that the employer's action was in reality a suspension for disciplinary reasons and assumed jurisdiction.

**G-9** Paid sick leave is commonly available to employees of the public service upon request and with due authorization. However, may an employer impose involuntary sick leave on an employee? This question arose in *Kolski* (Board files 166-2-25899, 25900, and 26020), where the grievor, a veterinarian, suffered from Parkinson's disease. He had been directed by the employer not to report to work and to claim sick leave for time away from work after he had refused to undergo a medical assessment. The employer had been of the opinion that the grievor could not perform the duties of his position and that he posed a risk to himself and to others. The grievor alleged that the employer had contravened his collective agreement by improperly deducting sick leave credits. The employer argued that the adjudicator was without jurisdiction to entertain any grievance because its actions had been administrative in nature. The adjudicator found otherwise, as the grievance dealt with an alleged violation of a collective agreement. Furthermore, the adjudicator held that, while an employer has the authority in proper circumstances to direct a medically unfit employee not to report to work, it cannot unilaterally place an employee on sick leave. There was no evidence that the work of the grievor was unsatisfactory or that he posed a danger to himself or others; thus the adjudicator found the removal of the grievor to have been premature and ordered his reinstatement.

**G-10** In *Evans* (Board file 166-2-25641), the grievor was dismissed after the employer had conducted an investigation into her alleged improper behaviour and summoned her to a meeting with her superior. Although the grievor stated that she wished to exercise her right under the collective agreement to be represented by her bargaining agent at the meeting, the superior said that such representation was unnecessary and that in any case he would report the outcome of the meeting to a union official. At the meeting the grievor was advised that unless she resigned she would be discharged. She did not resign and was subsequently discharged. The adjudicator determined that not allowing the

grievor to have union representation at a disciplinary meeting, as requested, rendered the grievor's discharge void *ab initio* and she was ordered reinstated.





## TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

**H-1** Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be) a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)\* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation

---

\* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment.

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

**H-2** Primarily as a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act, the Government Expenditures Restraint Act 1993, and the Budget Implementation Act 1994, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, no conciliation boards were established and no conciliation commissioners were appointed by the Chairperson during the year under review.

**H-3** The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 or an arbitration board is established under section 65 of the Public Service Staff Relations Act. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may, by notice in writing to the Secretary of the Board, request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

**H-4** As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award: subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require; and pursuant to subsection 69(3), no arbitral

award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

**H-5** As previously mentioned, legislation has extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for almost all employees in the federal Public Service. Although no arbitrators were appointed during the year under review, four arbitration boards were established. Two of these arbitration boards were established in relation to employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, who are not covered by the compensation restraint legislation. One of the remaining two arbitration boards was established in relation to employees of a new separate employer and the other in relation to a group of employees in central administration who had only recently acquired a certified bargaining agent and had never before been covered by a collective agreement. In establishing terms of reference for these two arbitration boards, the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board made certain jurisdictional rulings.

## **ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD**

**H-6** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to fall within the jurisdiction of the arbitration board:

- *A proposal that the compensation plan that had been frozen by the compensation restraint legislation be incorporated into the arbitral award.*



Referring the frozen provisions of the compensation plan to the arbitration board does not violate the Public Sector Compensation Act contrary to subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act. The arbitration board is not obliged to include them in its award; however, if it does so, the provisions of the compensation plan cannot be altered in any way (Printing Production and Other Related Operations Job Functions, Board file 185-28-364).

- *A proposal regarding the duration of the arbitral award that might cause it to end prior to the expiry of the freeze period imposed by the compensation restraint legislation.*

The freeze on the compensation plan would continue to operate no matter what term was chosen by the arbitration board. Accordingly, the proposal does not violate the Public Sector Compensation Act (*ibid*).

- *A proposal respecting academic freedom.*

Sections 7 and 11 of the Financial Administration Act and the Conflict of Interest and Post-employment Code do not constitute a bar to the referral of any matter to an arbitration board. Accordingly, this proposal was referred to the arbitration board (University Teaching Group, Board file 185-2-365).

- *A proposal that past policies and practices of the employer that are not dealt with in the arbitral award shall continue to apply, providing that they could be included in a collective agreement under the Public Service Staff Relations Act.*

The fact that the proposal is expressly made subject to the provisions of the Act ensures that it could not encroach on matters prohibited by section 69 thereof. The bargaining agent amended its original proposal by deleting one word and substituting another for it. Amendments are acceptable provided that they do not change the substance of the original proposal. The amended proposal was included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that nothing in the collective agreement shall be construed to alter any rights, privileges and responsibilities of employees to participate in decision-making where such*



*rights, privileges and responsibilities do not conflict with the express terms of the collective agreement.*

- *A proposal that nothing in the collective agreement shall be construed to alter the rights of individual employees where such rights are not inconsistent with the express terms of the collective agreement.*

As these proposals are merely interpretive provisions which do not confer any substantive rights, they do not violate any of the prohibitions contained in the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, they were referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal respecting the distribution of teaching workload.*

The employer assigns to the positions in the university teaching group a mix of teaching, administrative and research duties. However, the particular mix assigned to individual teachers constitutes the assignment of duties to persons as envisaged by Mr. Justice Marceau of the Federal Court of Appeal in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1986), 72 N.R. 241. This proposal relates to the assignment of duties to persons rather than to positions and therefore does not come within the prohibition in paragraph 69(3)(a) and section 7 of the Public Service Staff Relations Act. Neither does it violate any provisions of the Public Sector Compensation Act. The proposal was therefore included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that the employer shall notify the bargaining agent when an employee has been suspended from duty for disciplinary reasons.*
- *A proposal that the employer shall notify the bargaining agent that it intends to hold an investigation by committee into alleged misconduct by an employee which, if substantiated, could lead to a recommendation for discharge.*
- *A proposal that a copy of the report of the committee shall be provided to the bargaining agent as soon as it is issued.*

In the context of labour relations, the predominant characteristic of information relating to the employer's disciplinary action against a

member of a bargaining unit, insofar as it is released to the relevant bargaining agent, is not personal within the meaning of the Privacy Act. These proposals were, therefore, referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal that employees shall be granted leave without pay to fulfil duties assumed as a member of the Canadian Armed Forces Reserves or to be a candidate for political office in municipal government or to assume the duties of such an office.*

This proposal does not violate the provisions of the Public Sector Compensation Act and therefore does not fall within any of the prohibitions in the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, it was included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that the duration of the arbitral award might be for a term in excess of two years.*

Subsection 72(2) of the Public Service Staff Relations Act clearly envisages the possibility that an arbitral award may have a term in excess of two years in certain specified circumstances. Therefore, the proposal does not violate the Act and was referred to the arbitration board (*ibid*).

## **ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD**

**H-7** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to fall within the jurisdiction of the arbitration board.

- *A proposal respecting severance pay on lay-off.*

As the proposal violates the Public Sector Compensation Act, it falls within the prohibitions in subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act. For this reason, it was not referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal respecting copyright and awards for inventions.*

The proposal violates the provisions of the Public Servants Inventions Act and the Copyright Act, contrary to subsection 69(2)

and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, it was not included in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal that any statement by the employer that an employee in the bargaining unit is guilty of fraud or other misconduct in research without any formal sanction will constitute discipline and be arbitrable.*

This proposal attempts to expand the scope of those disciplinary matters that can be referred to adjudication beyond that set out in paragraph 92(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act. Therefore, it violates subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Act and cannot be referred to arbitration (*ibid*).

- *A proposal that the employer in certain circumstances will provide legal counsel and pay other legal costs of employees.*
- *A proposal that the employer will reimburse employees annually for certain professional development expenses.*

These proposals were not referred to arbitration as they violated the Public Sector Compensation Act and therefore fall within the prohibitions set out in subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal respecting bilingualism in the workplace.*

This proposal attempts to circumvent the provisions of the Official Languages Act that set out the process for prescribing the use of one or both official languages in various regions of Canada. This would be contrary to subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act; accordingly, this proposal was not included in the terms of reference (*ibid*).





## ARBITRAL AWARDS

**I-1** In the event of an impasse in negotiations, two methods of dispute resolution are available under the relevant provisions of the Public Service Staff Relations Act: arbitration and conciliation with the option to strike. As a result of amendments to section 69, the scope of bargaining in the arbitration dispute resolution method has been expanded so that it now mirrors that of the conciliation route. Section 69 now reads as follows:

- 69. (1) repealed
- (2) Subsection 57(2)\* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.
- (3) No arbitral award shall deal with
  - (a) the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in the Public Service;
  - (b) standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment,

---

\* Subsection 57(2) reads as follows:

57(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

other than by way of disciplinary action, of employees; or

- (c) any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

- (4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. R.S., c. P-35, s. 70.

**I-2** As a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, in the collective agreements of virtually all employees in the federal Public Service, only four requests for arbitration were received during the year. Two requests were carried over from the previous year. Four of the total involved employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, to which the two statutes do not apply. Arbitral awards were rendered with respect to three of these requests, while in the fourth case the parties reached a settlement prior to a hearing.

**I-3** An arbitral award was also rendered with respect to a request involving employees of the Canada Communication Group, another separate employer. At year end, an arbitral award was pending in the other case, which involved employees of the Treasury Board in the University Teachers Group.

## COURT DECISIONS OF INTEREST

**J-1** In *Stubbe v. Canada (Treasury Board)* (Court file A-130-93), the Federal Court of Appeal dealt with the question of whether an application for an extension of time to present a grievance may be denied, even though there would otherwise be no significant prejudice to an employer. Prior to this decision, the Board had held in *Rattew* (Board file 149-2-107) that factors such as the extent of a delay, the reasons for it and the relative prejudice to the parties involved must all be weighed in determining whether to grant such an application pursuant to section 83 (now section 63) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedure.

**J-2** In *Stubbe*, the employer had conceded that an extension of the time would be prejudicial to its interests, but not substantially so. The Board found, however, that the employee had not formed an intention to grieve his dismissal until after the time limit had expired. The Federal Court of Appeal held in that circumstance that the Board was not required to weigh the prejudice that might result from granting or denying an extension of time. In short, if intent to apply for an extension of time is not formed within the limitation period, consideration of relative prejudice is not necessary.

**J-3** How does an employee's discontinuance of a grievance affect a subsequent application for reinstatement of the same proceedings? This question was addressed in *Canada (Procureur Général) v. Lebreux*. The case arose in the context of two grievances filed by an employee challenging his suspension and dismissal for alleged misconduct. Two days prior to a hearing scheduled before an adjudicator, the employee had withdrawn his grievances in light of a settlement reached with the employer. When this settlement proved unsatisfactory, however, he had sought to resume the grievance process. In the interim, the Board had issued an order that the two cases be terminated and the employee's files closed. Pursuant to the Board's power to review its decisions under section 27 of the Public Service Staff Relations Act, this

order was set aside and a new date was set for a hearing of the grievances before an adjudicator.

**J-4** The employer applied to the Federal Court of Appeal to review and set aside this decision. Granting this application, Létourneau, J.A., stated:

From the time the respondent discontinued his grievances the Board and the designated adjudicator became *functus officio* since the matter was no longer before them. The Board was not required either to inquire into the merits or feasibility of such a discontinuance or to agree to accept or reject it. The act of discontinuance forthwith and without more terminated the grievance process in respect of which it was filed. Accordingly, no order or decision could be or was made within the meaning of the Act that could be the subject of cancellation or review under s. 27. \*

**J-5** In *Carby-Samuels v. Canada (Treasury Board) et al.*,\*\* the question arose as to what constitutes a "reasonable job offer" within the meaning of the Workforce Adjustment Directive which forms part of most collective agreements in the federal Public Service. The lay-off of an employee is prohibited unless he or she has received such an offer. In this case the employer offered to extend the employee's surplus period to enable him to be trained for another position. The employee accepted this offer on the understanding that he would be appointed only upon successful completion of his training. After 14 months of training and three assessments, however, the employer concluded that the employee was incapable of being successfully retrained and laid him off. The employee grieved but an adjudicator subsequently held that the employer's actions had not violated the Workforce Adjustment Directive.

**J-6** In dismissing the employee's application to review and set aside the decision of the adjudicator, the Federal Court, Trial Division, affirmed that the job offer was reasonable. While two years is the standard training time contemplated under the Workforce Adjustment Directive, there is no absolute entitlement

---

\* *Canada (Procureur Général) v. Lebreux* (1994), 178 N.R. 1, at 5 (F.C.A.).

\*\* (1994), 84 F.T.R. 124, at 129 (F.C.T.D.).



to a minimum of two years' training. The language of the Directive permits an employer to conclude that an employee cannot be trained after a shorter, but nevertheless adequate, training period.

**J-7** On the coming into force of the balance of the provisions of the Public Service Reform Act on 1 June 1993, the privative clause in section 101 of the Public Service Staff Relations Act was repealed. There has since been uncertainty about the standard of judicial review that will be applied by the Federal Court. In *National Energy Board v. PSSRB et al.*, \* the Federal Court of Appeal found it unnecessary to address this question directly but did take judicial notice of the Board's expertise in labour relations. The determination of appropriate bargaining units is a matter that lies at the very heart of this expertise; thus, the decision of the Board in this respect was held to be entitled to "considerably more" than minimal deference.

---

\*

(1995), 178 N.R. 377



## **PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE**

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 129**

**K-1** Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

**K-2** During the year, the Board had 13 such references before it, including one carried over from the previous year. Of the 11 cases disposed of, nine were withdrawn and two were settled prior to a hearing. The remaining two cases were scheduled to be heard in the new year.

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 133**

**K-3** Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under the Code. Three such complaints were received by the Board during the year under review. They were scheduled to be heard in the new year.





## APPENDIX

### TABLES

---

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1990 — 31 March 1995
9	Adjudication References Brought Forward and Received 1 April 1990 — 31 March 1995
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1994-1995

---

Note: Statistical data relating to 1994-95 are as of 31 March 1995. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

### EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CCG	Canada Communications Group
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science  
Agriculture  
Architecture and Town Planning  
Auditing  
Biological Sciences  
Chemistry  
Commerce  
Computer Systems Administration  
Defence Scientific Service  
Dentistry  
Engineering and Land Survey  
Forestry  
Historical Research  
Home Economics  
Law  
Mathematics  
Medicine  
Meteorology  
Nursing  
Occupational and Physical Therapy  
Patent  
Pharmacy  
Physical Science  
Psychology  
Purchasing and Supply  
Scientific Regulation  
Scientific Research  
Social Work  
Veterinary Science

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Clerical and Regulatory  
Communications  
Correctional  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Data Processing

Public Service Alliance of Canada

---

Bargaining Unit

---

Bargaining Agent

Drafting and Illustration  
Education  
Educational Support  
Engineering and Scientific Support  
Firefighters  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Labour and Trades  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Technical  
Heating, Power  
& Stationary Plant Operation  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Hospital Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Office Equipment  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations  
- Supervisory  
Programme Administration  
Secretarial, Stenographic and Typing  
Ships Crews  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Technical Inspection  
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group  
Association

Radio Operation

Canadian Association of  
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional  
and Technical Employees



Bargaining Unit	Bargaining Agent
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees	Public Service Alliance of Canada
---------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
Scientific and Professional Category

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Support Category  
Operational Category

Canadian Union of Public  
Employees, Local 2656

Technical Category

Syndicat général du cinéma et de  
la télévision

(CANADA COMMUNICATION GROUP AS EMPLOYER)

Printing Operations

Council of Graphic Arts Unions of  
the Public Service of Canada

All employees other than  
Printing Operations

Public Service Alliance of Canada

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research Council  
Officers  
Translation

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Administrative Support Category  
Computer Systems Administration  
Data Processing  
Operational Category  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Technical Category

Research Council Employees'  
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
- Non-Operators  
Operational Category  
Technical Category

Public Service Alliance of Canada

---

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Scientific and Professional Category - Professional Engineers	Professional Institute of the Public Service of Canada

---

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category - Administrative Service - Financial Administration - Purchase and Supply	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing	
Operational Category - General Labour and Trades - General Services	
Scientific and Professional Category - Auditing - Library Science	

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES  
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category - CFB Bagotville	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Bagotville	
Technical Category - CFB Calgary	

Administrative Support Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDMC Ottawa

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial  
Workers, Local 832

Operational Category

- CFB Chatham

Operational Category

- CFB Cornwallis

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

United Food and Commercial  
Workers, Local 864



Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Halifax	
Operational Category - CFB Shearwater	
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Edmonton	
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of Canada

- Clerical and Regulatory

- Communications

- Office Equipment

- Secretarial, Stenographic and Typing

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF  
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative and Foreign Service

Category

Commerce Group

Administrative Support Category

Public Service Alliance of Canada

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

Business Surveys

Public Service Alliance of Canada

## Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	*159,041	75	38A 36C 1 ?
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,372	40	17A 23C
Social Science Employees	5,544	2	1C 1A
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,547	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,425	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,308	1	C
Research Council Employees' Association	1,759	8	8A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,189	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,120	1	A
Canadian Merchant Service Guild	1,104	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,098	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	906	5	1A 4C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	866	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	820	2	1A 1C

\* less CSE Employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Aircraft Operations Group Association	535	1	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	300	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	289	4	4A
United Food and Commercial Workers, Local 864	275	6	6A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	208	2	2C
Canadian Military Colleges Faculty Association	185	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	144	3	3A
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	95	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	76	2	2A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	52	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	14	1	A
<b>TOTAL</b>	<b>215,272</b>	<b>163</b>	<b>91A 71C 1?</b>

A - Arbitration

C - Conciliation Board

? - Undecided



**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	23,444	3,033	26,477	11.45
Administrative and Foreign Service	10	65,868	8,150	74,018	11.01
Technical	13	25,596	1,035	26,631	3.88
Administrative Support	5	60,329	2,288	62,617	3.65
Operational	21	31,270	326	31,596	1.03
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>206,507</b>	<b>14,832</b>	<b>221,339</b>	<b>6.70</b>

**Managerial or Confidential Exclusions,  
by Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	18,698	2,735	21,433	12.76
	Admin. & Foreign Serv.	3	11,848	499	12,347	4.04
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,574	115	1,689	6.80
	Admin. & Foreign Serv.	4	49,596	7,109	56,705	12.53
	Technical	7	15,354	341	15,695	2.17
	Admin. Support	5	60,329	2,288	62,617	3.65
	Operational	17	29,054	242	29,296	0.82
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,120	50	1,170	4.27
CATCA	Technical	1	2,308	151	2,459	6.14
IBEW Local 2228	Technical	1	2,547	93	2,640	3.52
CMSG	Technical	1	1,104	99	1,203	8.22
CGAU	Operational	1	157	2	159	1.25
FGDCA	Operational	1	95	0	95	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,098	46	1,144	4.02
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	866	36	902	3.99
SSEA	Scientific & Prof.	1	2,987	146	3,133	4.66
	Technical	1	2,559	145	2,704	5.36
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	879	64	943	6.78
CAPRO	Technical	1	1,189	149	1,338	11.13
AOGA	Technical	1	535	57	592	9.62
APSFSA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,425	428	2,853	15.00
CMCFA	Scientific & Prof.	1	185	37	222	16.66
<b>TOTAL</b>		<b>79</b>	<b>206,507</b>	<b>14,832</b>	<b>221,339</b>	<b>6.70</b>

# Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	13	4	17	23.52
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	148	26	174	14.94
SGCT	Technical	1	300	10	310	3.22
CUPE (Local 2656)	Admin. Support	1	185	31	216	14.35
CUPE (Local 2656)	Operational	1	23	0	23	0.00
TOTAL		5	669	71	740	9.59
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,177	16	1,193	1.34
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	65	1	66	1.51
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	213	31	244	12.70
RCEA	Technical	1	898	1	899	0.11
RCEA	Admin. Support	3	530	40	570	7.01
RCEA	Operational	2	118	0	118	0.00
TOTAL		13	3,001	89	3,090	2.88
COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1				
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1				(Data not available)
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1				
TOTAL		5				
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	187	1	188	0.53
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	30	24	54	44.44
PSAC	Admin. Support	1	65	11	76	14.47
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	282	36	318	11.32

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	63	7	70	10.00
PSAC	Admin. Support	1	36	1	37	2.70
TOTAL		2	99	8	107	7.47

STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES

PSAC	Admin. Support	1	7	0	7	0.00
	-CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	16	0	16	0.00
	-CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	141	1	142	0.70
Local 175	-CFB Borden					
UFCW	Operational	1	39	0	39	0.00
Local 401	-CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	19	0	19	0.00
	-CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	16	1	17	5.88
Local 864	-CFB Chatham					
UFCW	Operational	1	43	1	44	2.27
Local 1518	-CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	42	0	42	0.00
Local 1518	-CFB Comox					
UFCW	Operational	1	29	0	29	0.00
Local 864	-CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	37	0	37	0.00
Local 401	-CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	59	6	65	9.23
Local 1518	-CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	11	3	14	21.42
	-CFB Gagetown					
UFCW	Operational	1	48	1	49	2.04
Local 864	-CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	11	0	11	0.00
	-CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	47	0	47	0.00
	-CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	54	1	55	1.81
Local 864	-CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	104	9	113	7.96
Local 864	-CFB Halifax					
PSAC	Operational	1	75	0	75	0.00
	-CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	32	0	32	0.00
	-CFB Montreal					
UFCW	Operational	1	14	3	17	17.64
Local 1400	-CFB Moose Jaw					

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded		
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB North Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Ottawa	1	27	0	27	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Ottawa	1	58	0	58	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-NDHQ Ottawa	1	32	2	34	5.88
PSAC	Operational					
	-NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Operational					
	-NDMC Ottawa	1	16	0	16	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Petawawa	1	17	1	18	5.55
PSAC	Operational					
	-CFB Petawawa	1	133	0	133	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Saint-Jean	1	24	0	24	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Shearwater	1	24	2	26	7.69
MFCW	Operational					
Local 832	-CFB Shilo	1	52	0	52	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Toronto	1	3	0	3	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Toronto	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Trenton	1	12	0	12	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Trenton	1	78	0	78	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Valcartier	1	13	4	17	23.53
PSAC	Operational					
	-CFB Valcartier	1	85	5	90	5.55
TOTAL		37	1,442	40	1,482	2.69

CANADIAN ADVISORY COUNCIL  
ON THE STATUS OF WOMEN

CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	11	7	18	38.88
CUPTE	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
CUPTE	Scientific & Prof.	1	5	1	6	16.66
TOTAL		3	26	9	35	25.71

MEDICAL RESEARCH COUNCIL

PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14
------	----------------	---	----	---	----	------



Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	31	0	31	0.00
PSAC	Admin. Support	1	77	21	98	21.42
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	82	9	91	9.89
PIPSC	Commerce	1	177	9	186	4.83
TOTAL		4	367	39	406	9.60
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	221	0	221	0.00
CANADA COMMUNICATION GROUP						
CGAU	Printing Operations	1	663	41	704	5.82
PSAC	All Employees other than Printing Opera.	1	450	103	553	18.62
TOTAL		2	1,113	144	1257	11.45
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	105	27	132	20.45
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	133	9	142	6.33
TOTAL		2	238	36	274	13.13
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	824	56	880	6.36
TOTAL		80	8,308	530	8,838	5.99

## Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	4		PIPSC
Administrative Services	12,255		PSAC
Agriculture	256		PIPSC
Aircraft Operations	535		AOGA
Air Traffic Control	2,308		CATCA
Biological Sciences	1,303		PIPSC
Clerical and Regulatory	49,026		PSAC
Commerce	2,177		PIPSC
Communications	250		PSAC
Computer Systems Administration	7,342		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	440		PSAC
- Non-Supervisory	4,260		PSAC
Data Processing	2,701		PSAC
Defence Scientific Service	456		PIPSC
Dentistry	16		PIPSC
Drafting and Illustration	891		PSAC
Educational Support	4		PSAC
Engineering and Land Survey	2,722		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,331		PSAC
Firefighters			
- Supervisory	204		PSAC
- Non-Supervisory	828		PSAC
Forestry	163		PIPSC
General Labour and Trades			
- Supervisory	1,449		PSAC
- Non-Supervisory	10,520		PSAC
General Services			
- Supervisory	1,030		PSAC
- Non-Supervisory	6,194		PSAC
General Technical	3,427		PSAC
Heating, Power & Stationary			
Plant Operation			
- Supervisory	149		PSAC
- Non-Supervisory	999		PSAC
Home Economics	34		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Hospital Services			
- Supervisory	44		PSAC
- Non-Supervisory	902		PSAC
Information Services	1,518		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	42		PSAC
- Non-Supervisory	100		PSAC
Mathematics	262		PIPSC
Meteorology	582		PIPSC
Nursing	1,637		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	37		PIPSC
Office Equipment	147		PSAC
Patent	117		PIPSC
Pharmacy	34		PIPSC
Photography	46		PSAC
Physical Sciences	1,426		PIPSC
Primary Products Inspection	2,354		PSAC
Printing Operations			
- Supervisory	22		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	157		CGAU
Programme Administration	34,132		PSAC
Purchasing and Supply	2,329		PIPSC
Scientific Research	2,067		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	8,205		PSAC
Ships Crews			
- Supervisory	30		PSAC
- Non-Supervisory	1,841		PSAC
Ship Repair (East)	1,098		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	866		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,559		SSEA
Social Work	57		PIPSC
Technical Inspection	1,301		PSAC
Veterinary Science	506		PIPSC
Welfare Programmes	1,691		PSAC
		185,383	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,117		PIPSC
Translation	5	<u>1,122</u>	PIPSC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0	<u>0</u>	PSAC
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	11		CUPTE
Administrative Support Category	10		CUPTE
Scientific and Professional Category	5	<u>26</u>	CUPTE
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	77	<u>77</u>	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	221	<u>221</u>	PSAC
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative Support Category	185		CUPE Local 2656
Operational Category	23	<u>208</u>	CUPE Local 2656
<b>TOTAL</b>		<b>187,037</b>	

## Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Auditing	5,032		PIPSC
Architecture & Town Planning	290		PIPSC
Chargehands	95		FGDCA (East)
Chemistry Group	500		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,987		SSEA
Education	1,091		PSAC
Electronics	2,547		IBEW (Local 2228)
Financial Administration	2,425		APSEA
Foreign Affairs	1,120		PAFSO
Historial Research	285		PIPSC
Law	52		PIPSC
Library Science	483		PSAC
Medicine	215		PIPSC
Psychology	195		PIPSC
Radio Operation	1,189		CAPRO
Scientific Regulation	450		PIPSC
Ships Officers	1,104		CMSG
Translation	879		CUPTE
University Teaching	185		CMCFA
		21,124	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	300		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	148		PIPSC
Scientific and Professional Category	13		PIPSC
		461	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	66		RCEA
Administrative Support	527		RCEA
Computer Systems Administration	126		RCEA
Data Processing	3		RCEA
Information Services	60		PIPSC
Library Group	60		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	9		RCEA
- Non-Supervisory	109		RCEA



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	21		RCEA
Technical Category	898		RCEA
		1,879	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			PSAC
- certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PIPSAC
- Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			PSAC
- certain employees	30		PSAC
Administrative Support Category			PSAC
- certain employees	65		PSAC
Scientific and Professional Category	187		PSAC
		282	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	36		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
Administrative & Foreign Service Category	63		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
Employees referred to as Grants Program Officer			
		99	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	7		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	16		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	141		UFCW
- CFB Borden			Local 175
Operational Category	39		UFCW
- CFB Calgary			Local 401
Technical Category	19		PSAC
- CFB Calgary			
Operational Category	16		UFCW
- CFB Chatham			Local 864
Operational Category	43		UFCW
- CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
- CFB Comox			Local 1518
Operational Category	29		UFCW
- CFB Cornwallis			Local 864
Operational Category	37		UFCW
- CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	59		UFCW
- CFB Esquimalt			Local 1518
Administrative Support Category	11		PSAC
- CFB Galetown			
Operational Category	48		UFCW
- CFB Galetown			Local 864
Administrative Support Category	11		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	47		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	54		UFCW
- CFB Greenwood			Local 864
Operational Category	104		UFCW
- CFB Halifax			Local 864
Operational Category	75		PSAC
- CFB Kingston			
Operational Category	32		PSAC
- CFB Montreal			
Operational Category	14		UFCW
- CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	12		UFCW
- CFB North Bay			Local 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category	32		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	6		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	16		PSAC
- NDMC Ottawa			
Administrative Support Category	27		PSAC
- CFB Ottawa			
Operational Category	58		UFCW
- CFB Ottawa			Local 175
Administrative Support Category	17		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	133		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	24		PSAC
- CFB Saint-Jean			
Operational Category	24		UFCW
- CFB Shearwater			Local 864
Operational Category	52		MFCW
- CFB Shilo			Local 832
Administrative Category	3		PSAC
- CFB Toronto			
Operational Category	6		PSAC
- CFB Toronto			
Administrative Support Category	12		PSAC
- CFB Trenton			
Operational Category	78		UFCW
- CFB Trenton			Local 175
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Valcartier			
Operational Category	85		PSAC
- CFB Valcartier			
		1,442	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	35		PSAC
		35	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	447		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		447	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science	31		PIPSC
- Administrative & Foreign Service Category	82		PIPSC
- Commerce Group	177		PIPSC
		290	
<i>Canada Communication Group</i>			
- Printing Operations	663		CGAU
- All employees other than printing operations	450		PSAC
		1,113	
<i>National Capital Commission</i>			
- All employees of the National Capital Commission	824		PSAC
		824	
<i>National Energy Board</i>			
- Professional Bargaining Unit	133		PIPSC
		133	
<b>TOTAL</b>		<b>28,129</b>	

**Adjudication References,  
1 April 1990 — 31 March 1995**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline, Termination and Demotion para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1994-1995	495	252	22	769
1993-1994	1,169	537	14	1,720
1992-1993	673	1,018	8	1,699
1991-1992	589	269	23	881
1990-1991	1,296	415	14	1,725
<b>Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1995</b>				
	<b>16,932</b>	<b>9,474</b>	<b>572</b>	<b>26,978</b>



**Adjudication References Brought Forward and Received  
1 April 1990 — 31 March 1995**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1995-1996	*1,232			
1994-1995	1,519	769	2,288	1,056
1993-1994	1,277	1,720	3,000	1,482
1992-1993	680	1,699	2,379	1,099
1991-1992	846	881	1,727	1,047
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211

- \* Of the 1,232 cases brought forward to 1995-1996, 899 were heard and awaiting decisions or scheduled for hearing, or held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board or the Federal and Supreme Courts. The remaining 333 cases, 50 of which were received in the last weeks of the fiscal year, were waiting to be scheduled.

## Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
Operational Category					
- CFB Bagotville	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support					
- CFB Bagotville	PSAC*	SNPF		X	
Filed in 1994-1995					
Administrative Support					
- CFB Ottawa	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support					
- CFB Trenton	PSAC*	SNPF	X		
Printing Production	CGAU*	CCG		X	
University Teachers	CMCFA*	TB			X

\* Indicates party requesting arbitration

## Conciliation, Mediation, Examinations, 1994-1995

---

<b>A. CONCILIATORS</b>	
Requests from employers	4
Requests from bargaining agents	1
Joint requests	3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
No appointment	1
Full settlement reached with conciliator	6
Partial settlement reached	1
Post-conciliation settlement	0
No settlement	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
<b>B. CONCILIATION BOARDS</b>	
Requests from bargaining agents	0
Carried over from last year	0
<b>C. MEDIATION</b>	
Appointment made	1
Partial settlement reached	1
<b>D. EXAMINATIONS</b>	
Settled prior to examiner's report	8
Completed examinations	2
<b>E. OTHER SERVICES</b>	
Grievance mediation	119
Complaint mediation	18
Other	8
<b>F. FACTFINDING</b>	
Appointment	0
Report issued	0

Conciliation, médiation et examens 1994-1995



<b>A. CONCILIATEURS</b>	
4	Demandes présentées par les employeurs
1	Demandes présentées par les agents négociateurs
3	Demandes conjointes
<b>TOTAL</b>	
8	
1	Aucune nomination
6	Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur
1	Règlements partiels
0	Règlements après la conciliation
0	Aucun règlement
<b>TOTAL</b>	
8	
<b>B. BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
0	Demandes présentées par l'agent négociateur
0	Affaires reportées
<b>C. MÉDIATION</b>	
1	Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé
1	Règlement partiel
<b>D. EXAMENS</b>	
8	Règlements avant l'examen
2	Examens terminés
<b>E. AUTRES SERVICES</b>	
119	Médiation des griefs
18	Médiation des plaintes
8	Autres
<b>F. ENQUÊTES</b>	
0	Nombre d'enquêteurs nommés
0	Rapport public

## Différents renvoyés à l'arbitrage

Affaires reportées à l'année financière suivante	Affaires régées ou retraitées avant Décisions arbitrales	Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Audience	Unité de négociation	Affaires reportées à l'année financière suivante
		Affaires reportées					
		Catégorie Exploitation	AFPC*	PFNP		X	
		- BFC de Bagotville					
		Catégorie Soutien administratif	AFPC*	PFNP		X	
		- BFC de Bagotville					
		Affaires présentées en 1994-1995					
		Catégorie Soutien administratif	AFPC*	PFNP		X	
		- BFC d'Ottawa					
		Catégorie Soutien administratif	AFPC*	PFNP	X		
		- BFC de Trenton					
		Production d'imprimerie	CUAG*	GCC		X	
		Enseignement universitaire	ACPCM*	CT			X

\* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

\* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage



# Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1<sup>er</sup> avril 1990 au 31 mars 1995

9

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1995-1996	* 1 232			
1994-1995	1 519	769	2 288	1 056
1993-1994	1 277	1 720	3 000	1 482
1992-1993	680	1 699	2 379	1 099
1991-1992	846	881	1 727	1 047
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211

\*

Sur les 1 232 affaires reportées à 1995-1996, 899 ont été entendues mais n'avaient pas encore fait l'objet de décisions, avaient été mises au rôle ou étaient tenues en suspens, à la demande des parties, en attendant des discussions ou d'autres décisions de la Commission, de la Cour fédérale ou de la Cour suprême. Des 333 autres affaires, 50 avaient été reçues au cours des dernières semaines de l'année financière, et attendaient d'être mises au rôle.



Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Groupe Communication Canada</i>				
Production d'imprimerie		663		CUAG
Tous les employés sauf ceux de la production d'imprimerie		450		AFPC
<i>Employeur: Commission de la Capitale nationale</i>				
Tous les fonctionnaires de l'employeur		824	824	AFPC
<i>Office national de l'énergie</i>				
Unité de négociation des professionnels		133	133	IPCPC
<b>TOTAL</b>			<b>28 129</b>	

## Conciliation, Mediation, Examinations, 1994-1995

### A. CONCILIATORS

Requests from employers	4
Requests from bargaining agents	1
Joint requests	3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

No appointment	1
Full settlement reached with conciliator	6
Partial settlement reached	1
Post-conciliation settlement	0
No settlement	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

### B. CONCILIATION BOARDS

Requests from bargaining agents	0
Carried over from last year	0

### C. MEDIATION

Appointment made	1
Partial settlement reached	1

### D. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report	8
Completed examinations	2

### E. OTHER SERVICES

Grievance mediation	119
Complaint mediation	18
Other	8

### F. FACTFINDING

Appointment	0
Report issued	0

<b>A. CONCILIATEURS</b>	
4	Demandes présentées par les employeurs
1	Demandes présentées par les agents négociateurs
3	Demandes conjointes
<b>TOTAL</b>	
8	
1	Aucune nomination
6	Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur
1	Règlements partiels
0	Règlements après la conciliation
0	Aucun règlement
<b>TOTAL</b>	
8	
<b>B. BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
0	Demandes présentées par l'agent négociateur
0	Affaires reportées
<b>C. MÉDIATION</b>	
1	Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé
1	Règlement partiel
<b>D. EXAMENS</b>	
8	Règlements avant l'examen
2	Examens terminés
<b>E. AUTRES SERVICES</b>	
119	Médiation des griefs
18	Médiation des plaintes
8	Autres
<b>F. ENQUÊTES</b>	
0	Nombre d'enquêteurs nommés
0	Rapport publié



Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	36	99	AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Secréariat, sténographie et dactylographie			
- Traitement des données			
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégorie Exploitation	16		AFPC
- BFC de Bagotville			
Catégorie Soutien administratif	7		AFPC
- BFC de Bagotville			
Catégorie Exploitation	141		UTUAC
- BFC de Borden			
Catégorie Exploitation	39		STACA
- BFC de Calgary			
Catégorie Technique	19		AFPC
- BFC de Calgary			
Catégorie Exploitation	16		UTUAC
- BFC de Chatham			
Catégorie Exploitation	43		UTUAC
- BFC de Chilliwack			
Catégorie Exploitation	42		UTUAC
- BFC de Comox			
Catégorie Exploitation	29		UTUAC
- BFC de Cornwallis			
Catégorie Exploitation	37		UTUAC
- BFC d'Edmonton			
Catégorie Exploitation	59		UTUAC
- BFC d'Esquimalt			
Catégorie Exploitation	48		UTUAC
- BFC de Cagelown			

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	527		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	126		AECR
Services administratifs	66		AECR
Services d'information	60		IPFC
Traitement des données	3		AECR
<hr/>			
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur			AFCP
Catégorie Exploitation			AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certains employés (non-opérateurs)			AFCP
Catégorie Technique			AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle			IPFC
- Groupe des ingénieurs professionnels			
<hr/>			
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur	30		AFCP
- Certains employés			AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle	187		AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certains employés	65		AFCP
		282	
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur	63		AFCP
- Services administratifs			
- Services financiers			
- Services d'information			
- Administration des programmes			
- Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions			

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------	--------	-------------------

<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>			
Affaires extérieures	1 120		APASE
Architecture et urbanisme	290		IPFPC
Bibliothéconomie	483		AFC
Chefs d'équipe	95		ACECM (Est)
Chimie	500		IPFPC
Droit	52		IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 987		AESS
Electronique	2 547		FIOE (section locale 2228)
Enseignement	1 091		AFC
Enseignement universitaire	185		ACPCM
Gestion des finances	2 425		AGFFP
Médecine	215		IPFPC
Officiers de navire	1 104		GMMC
Psychologie	195		IPFPC
Radiotélégraphie	1 189		ACPER
Recherche historique	285		IPFPC
Règlementation scientifique	450		IPFPC
Traduction	879		SCEPT
Vérification	5 032	21 124	IPFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>			
Catégorie Administrative et Service extérieur	148		IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	13		IPFPC
Catégorie Technique	300	461	SGCT
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>			
Achat et approvisionnement	21		AECR
Catégorie Exploitation	9		AECR
- surveillants	109		AECR
- non-surveillants	60		IPFPC
Bibliothéconomie	898		AECR
Catégorie Technique			

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada	0	0	APFC
Catégorie Exploitation - Certains employés			
Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme	11		SCEPT
Catégorie Administration et Service extérieur	5		SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	10		SCEPT
Catégorie Soutien administratif		26	
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières	77	77	APFC
Catégorie Soutien administratif			
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques	221	221	APFC
Enquêtes sur les entreprises			
Employeur: Office national du film	23		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Exploitation			
Catégorie Soutien administratif	185	208	SCFP (section locale 2656)
TOTAL		187 037	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

Prépôts aux brevets	117		IPFPC
Programmes de bien-être social	1 691		AFPC
Recherche scientifique	2 067		IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 098		CMTCM
			(Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	866		CMTCM
Sciences biologiques	1 303		IPFPC
Sciences domestiques	34		IPFPC
Sciences forestières	163		IPFPC
Sciences infirmières	1 637		IPFPC
Sciences physiques	1 426		IPFPC
Secrétariat, sténographie et	8 205		AFPC
dactylographie	57		IPFPC
Services administratifs	12 255		AFPC
Services correctionnels	440		AFPC
- surveillants	4 260		AFPC
- non-surveillants	22		AFPC
Services d'imprimerie	157		CUAG
- non-surveillants	1 518		AFPC
Services d'information	1 030		AFPC
- surveillants	6 194		AFPC
- non-surveillants	44		AFPC
- surveillants	902		AFPC
Services scientifiques de la défense	456		IPFPC
Soutien de l'enseignement	4		AFPC
Soutien des sciences sociales	2 559		AESS
Techniciens divers	3 427		AFPC
Traitement des données	2 701		AFPC
		185 383	
Employeur: Conseil national de recherches	1 117		IPFPC
Agents de recherches et agents du Conseil	5		IPFPC
de recherches		1 122	
Traduction			IPFPC



## Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation

Nombre d'employés approximatifs

Totaux

Agent négociateur

<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>			
Achat et approvisionnement	2 329		IPFPC
Actuariat	4		IPFPC
Administration des programmes	34 132		AFPC
Agriculture	256		IPFPC
Art dentaire	16		IPFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	149		AFPC
- surveillants	999		AFPC
- non-surveillants	2 177		IPFPC
Commerce	49 026		AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	250		AFPC
Communications	2 308		ACCTA
Contrôle de la circulation aérienne	891		AFPC
Dessin et illustrations	30		AFPC
- surveillants	1 841		AFPC
- non-surveillants	37		IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	42		AFPC
Gardiens de phare	100		AFPC
- surveillants	2 722		IPFPC
- non-surveillants	7 342		IPFPC
Génie et arpentage	2 354		AFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	1 301		AFPC
Inspection des produits primaires	1 449		AFPC
Inspection technique	10 520		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier	262		IPFPC
- surveillants	147		AFPC
- non-surveillants	506		IPFPC
Mathématiques	582		IPFPC
Mécanographie	535		AGNA
Médecine vétérinaire	34		IPFPC
Météorologie	46		AFPC
Navigation aérienne	204		AFPC
Pharmacie	828		AFPC
Photographie			
Pompier			
- surveillants			
- non-surveillants			

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés exclus
-------	-----------	--------------------------------	--------------------------	-------------------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DE

L'ÉNERGIE

AFPC

Tous les fonctionnaires sauf ceux

de l'unité de

négociation des

professionnels

IPFPC

Unité de négociation

des professionnels

COMMISSION DE LA CAPITALE

NATIONALE

AFPC

Tous les

Fonctionnaires de

l'employeur

TOTAL	80	8 308	530	8 838	5,99
-------	----	-------	-----	-------	------

1	824	56	880	6,36
---	-----	----	-----	------

1	133	9	142	6,33
2	238	36	274	13,13

1	105	27	132	20,45
---	-----	----	-----	-------

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME					
AFPC	Soutien administratif - BFC de Valcartier	1	13	4	23,53
AFPC	Exploitation	1	85	5	90
TOTAL		37	1 442	40	1 482
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	11	7	18
SCEPT	Admin et Serv. ext.	1	10	1	11
SCEPT	Soutien administratif	1	5	1	6
SCEPT	Scientifique et Prof.	1	26	9	35
TOTAL		3	26	9	35
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	Actuarial	1	31	0	31
AFPC	Soutien administratif	1	77	21	98
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	82	9	91
IPFPC	Commerce	1	177	9	186
TOTAL		4	367	39	406
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	221	0	221
GROUPE COMMUNICATION CANADA					
CUAG	Production d'imprimerie	1	663	41	704
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de la production d'imprimerie	1	450	103	553
TOTAL		2	1 113	144	1 257
TOTAL					11,45

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
-------	-----------	--------------------------------	--------------------------	--------------------------	-------------------------------

UTUAC	Exploitation	1	104	9	113
(section locale 864)	-BFC de Halifax	1	104	9	113
AFPC	Exploitation	1	75	0	75
AFPC	-BFC de Kingston	1	75	0	75
AFPC	Exploitation	1	32	0	32
UTUAC	Exploitation	1	32	0	32
(section locale 1400)	-BFC de Montréal	1	32	0	32
UTUAC	Exploitation	1	14	3	17
UTUAC	-BFC de Moose Jaw	1	14	3	17
(section locale 175)	Exploitation	1	12	0	12
AFPC	-BFC de North Bay	1	12	0	12
AFPC	Soutien administratif	1	27	0	27
UTUAC	Exploitation	1	27	0	27
(section locale 175)	-BFC d'Ottawa	1	27	0	27
AFPC	Exploitation	1	58	0	58
AFPC	-BFC d'Ottawa	1	58	0	58
AFPC	Soutien administratif	1	32	2	34
AFPC	-QGND d'Ottawa	1	32	2	34
AFPC	Exploitation	1	6	0	6
AFPC	-QGDN d'Ottawa	1	6	0	6
AFPC	Exploitation	1	16	0	16
AFPC	-CMDN d'Ottawa	1	16	0	16
AFPC	Soutien administratif	1	17	1	18
AFPC	-BFC de Pelawawa	1	17	1	18
AFPC	Exploitation	1	133	0	133
AFPC	-BFC de Pelawawa	1	133	0	133
AFPC	Exploitation	1	24	0	24
UTUAC	-BFC de Saint-Jean	1	24	0	24
(section locale 864)	Exploitation	1	24	2	26
STACM	-BFC de Shearwater	1	24	2	26
(section locale 832)	Exploitation	1	52	0	52
AFPC	-BFC de Shilo	1	52	0	52
AFPC	Soutien administratif	1	3	0	3
AFPC	-BFC de Toronto	1	3	0	3
AFPC	Exploitation	1	6	0	6
AFPC	-BFC de Toronto	1	6	0	6
AFPC	Soutien administratif	1	12	0	12
UTUAC	Exploitation	1	78	0	78
(section locale 175)	-BFC de Trenton	1	78	0	78

CONSEIL DE RECHERCHES EN  
SCIENCES HUMAINES  
AFPC Admin. et Serv. ext. 1 63 7 70 10,00  
AFPC Soutien administratif 1 36 1 37 2,70  
TOTAL 2 99 8 107 7,47

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------	-----------	--------------------------------------	----------------------	--------------------------------	-------	-------------------------------------

PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES	AFPC Soutien administratif	1	7	0	7	0,00
	-BFC de Bagotville	1	7	0	7	0,00
	Exploitation	1	16	0	16	0,00
	-BFC de Bagotville	1	16	0	16	0,00
	Exploitation	1	16	0	16	5,88
	-BFC de Chatham	1	16	1	17	44
	Exploitation	1	43	1	44	2,27
	-BFC de Chilliwack	1	43	0	42	0,00
	Exploitation	1	29	0	29	0,00
	-BFC de Cornwallis	1	29	0	29	0,00
	Exploitation	1	37	0	37	0,00
	-BFC d'Edmonton	1	37	0	37	0,00
	Exploitation	1	59	6	65	9,23
	-BFC d'Esquimaux	1	59	3	14	21,42
	Soutien administratif	1	11	1	49	2,04
	-BFC de Gagetown	1	48	1	49	0,00
	Soutien administratif	1	11	0	11	0,00
	-BFC de Goose Bay	1	47	0	47	0,00
	Exploitation	1	47	0	47	0,00
	-BFC de Goose Bay	1	47	0	47	1,81
	Exploitation	1	54	1	55	
	-BFC de Greenwood	1	54	1	55	



Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof	1	13	4	17	23,52
	IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	148	26	174	14,94
	SGCT	Technique	1	300	10	310	3,22
(section locale 2656)	SCFP	Soutien administratif	1	185	31	216	14,35
SCFP	Exploitation		1	23	0	23	0,00
TOTAL			5	669	71	740	9,59

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 177	16	1 193	1,34
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	65	1	66	1,51
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	213	31	244	12,70
AECR	Technique	1	898	1	899	0,11
AECR	Soutien administratif	3	530	40	570	7,01
AECR	Exploitation	2	118	0	118	0,00
TOTAL		13	3 001	89	3 090	2,88

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE, NATIONALE

AFFC	Admin et Serv. ext.	1				
AFFC	Technique	1				
AFFC	Soutien administratif	1				
AFFC	(non-opérateurs)	1				
AFFC	Exploitation	1				
IPFPC	Scientifique et Prof.	1				
TOTAL	(ingénieurs prof.)	5				

(Données non disponibles)

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA	AFFC	Scientifique et prof	1	187	1	188	0,53
	AFFC	Admin. et Serv. ext.	1	30	24	54	44,44
	AFFC	Soutien administratif	1	65	11	76	14,47
	AFFC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL			4	282	36	318	11,32

**Employés exclus en tant que personnes  
occupant un poste de direction ou de confiance,  
par agent négociateur et par catégorie  
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et Prof.	26	18 698	2 735	21 433	12,76
	Admin. et Serv. ext.	3	11 848	499	12 347	4,04
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 574	115	1 689	6,80
	Admin. et Serv. ext.	4	49 596	7 109	56 705	12,53
	Technique	7	15 354	341	15 695	2,17
	Soutien administratif	5	60 329	2 288	62 617	3,65
	Exploitation	17	29 054	242	29 296	0,82
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 120	50	1 170	4,27
ACCTA	Technique	1	2 308	151	2 459	6,14
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 547	93	2 640	3,52
GMMC	Technique	1	1 104	99	1 203	8,22
CUAG	Exploitation	1	157	2	159	1,25
ACECM	Exploitation	1	95	0	95	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 098	46	1 144	4,02
CMTCM(Esq.)	Exploitation	1	866	36	902	3,99
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 987	146	3 133	4,66
	Technique	1	2 559	145	2 704	5,36
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	879	64	943	6,78
ACPER	Technique	1	1 189	149	1 338	11,13
AGNA	Technique	1	535	57	592	9,62
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 425	428	2 853	15,00
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	185	37	222	16,66
TOTAL		79	206 507	14 832	221 339	6,70

**Employés exclus en tant que personnes occupant  
un poste de direction ou de confiance, par catégorie  
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et Professionnelle	30	23 444	3 033	26 477	11,45
Administration et Service extérieur	10	65 868	8 150	74 018	11,01
Technique	13	25 596	1 035	26 631	3,88
Soutien administratif	5	60 329	2 288	62 617	3,65
Exploitation	21	31 270	326	31 596	1,03
TOTAL	79	206 507	14 832	221 339	6,70

A - Arbitrage  
C - Conciliation  
? - Non choisi

Mode de règlement	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
91A	1	866	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
1A	2	820	Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
1C	1	535	Association du groupe de la navigation aérienne
A	1	300	Syndicat général du cinéma et de la télévision
4A	4	289	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
6A	6	275	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
2C	2	208	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
A	1	185	Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada
3A	3	144	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
A	1	95	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)
2A	2	76	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
A	1	52	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
A	1	14	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
71C		215 272	Total
1?		163	

Mode de règlement des différends

Mode de règlement	Nombre	Nombre approximatif d'employés membres	Agent négociateur	Accrédité
des différends	d'unités de négociation	d'unités de négociation		

38A	75	159 041	Alliance de la Fonction publique du Canada	
17A	40	32 372	Institut professionnel de la fonction publique du Canada	
24C			Association des employé(e)s en science sociales	
1A	2	5 544	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	
1C			Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	
A	1	2 547	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	
A	1	2 425	Association des employés du Conseil de recherches	
8A	8	1 759	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	
A	1	1 189	Association professionnelle des agents du service extérieur	
A	1	1 120	Guides de la marine marchande du Canada	
A	1	1 104	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	
C	1	1 098	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	
1A	5	906		
4C				

\* Moins employés du C.S.T.



Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
- Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	
(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuariat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Administration et Service extérieur Commerce	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Enquêtes sur les entreprises	Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie Exploitation	- BFC de Chatham
Catégorie Exploitation	- BFC de Cornwallis
Catégorie Exploitation	- BFC de Gagetown
Catégorie Exploitation	- BFC de Greenwood
Catégorie Exploitation	- BFC de Halifax
Catégorie Exploitation	- BFC de Shearwater
Catégorie Exploitation	- BFC de Borden
Catégorie Exploitation	- BFC de North Bay
Catégorie Exploitation	- BFC d'Ottawa
Catégorie Exploitation	- BFC de Trenton
Catégorie Exploitation	- BFC de Calgary
Catégorie Exploitation	- BFC d'Edmonton
Catégorie Exploitation	- BFC de Moose Jaw
Catégorie Exploitation	- BFC de Chilliwack
Catégorie Exploitation	- BFC de Comox
Catégorie Exploitation	- BFC d'Esquimalt

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN

SUR LA SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie Administration

et Service extérieur

Catégorie Scientifique et Professionnelle

Catégorie Soutien administratif

Syndicat canadien des employés

professionnels et techniques

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS  
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

- Catégorie Exploitation - BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Bagotville
- Catégorie Technique - BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation - BFC de Gagetown
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Goose Bay
- Catégorie Exploitation - BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation - BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation - BFC de Montréal
- Catégorie Soutien administratif - BFC d'Ottawa
- Catégorie Exploitation - QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif - QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation - CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation - BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Petawawa
- Catégorie Exploitation - BFC de Saint-Jean
- Catégorie Exploitation - BFC de Toronto
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Toronto
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Trenton
- Catégorie Exploitation - BFC de Valcartier
- Catégorie Soutien administratif - BFC de Valcartier
- Catégorie Exploitation - BFC de Shilo

Syndicat des travailleurs de  
l'alimentation et du commerce  
du Manitoba (section locale 832)

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES  
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Alliance de la Fonction publique  
du Canada

Catégorie Exploitation  
Catégorie Soutien administratif  
non-opérateurs  
Catégorie Technique  
Catégorie Scientifique et Professionnelle  
Instituts professionnels de la fonction  
publique du Canada

- ingénieurs professionnels

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Alliance de la Fonction publique  
du Canada

- Achat et approvisionnement
- Gestion des finances
- Services administratifs
- Catégorie Exploitation
- Manoeuvres et hommes de métier
- Services divers

Catégorie Scientifique et Professionnelle

- Bibliothèque
- Vérification
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Alliance de la Fonction publique  
du Canada

- et
- tous les employés désignés sous le nom
- d'agents des programmes de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers

- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)

Tous les fonctionnaires sauf ceux de  
Unité de négociation des professionnels  
Alliance de la Fonction publique  
du Canada  
Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada  
Catégorie Scientifique et Professionnelle

Catégorie Exploitation  
Catégorie Soutien administratif  
Syndicat canadien de la Fonction  
publique (section locale 2656)

Catégorie Technique  
Syndicat général du cinéma et de la  
télévision

(EMPLOYEUR: GROUPE COMMUNICATION CANADA)

Production d'imprimerie  
Conseil des Unions des arts  
graphiques de la Fonction  
publique du Canada

Tous les fonctionnaires sauf ceux de la  
production d'imprimerie  
Alliance de la Fonction  
publique du Canada

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du  
Conseil de recherches  
Bibliothéconomie  
Services d'information  
Traduction

Achat et approvisionnement  
Catégorie Technique  
Catégorie Exploitation  
- surveillants  
- non-surveillants  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Services administratifs  
Catégorie Soutien administratif  
Traitement des données

Association des employés du Conseil  
de recherches



Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Gilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie - non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Economique, sociologie et statistique	Association des employé(e)s en sciences sociales
Soutien des sciences sociales	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
Enseignement universitaire	

Unité de négociation      Agent négociateur

Communications

Dessin et illustrations

Enseignement

Équipages de navires

- surveillants

- non-surveillants

Gardiens de phare

- surveillants

- non-surveillants

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manoeuvres et hommes de métier

- surveillants

- non-surveillants

Mécanographie

Photographie

Pompier

- surveillants

- non-surveillants

Programmes de bien-être social

Secrétariat, sténographie et dactylographie

Services administratifs

Services correctionnels

- surveillants

- non-surveillants

Services d'imprimerie

- surveillants

Services d'information

Services divers

- surveillants

- non-surveillants

Services hospitaliers

- surveillants

- non-surveillants

Soutien de l'enseignement

Soutien technologique et scientifique

Techniciens divers

Traitement des données

Navigation aérienne

Radio-télégraphie

Association du groupe de la  
navigation aérienne

Association canadienne des  
professionnels de l'exploitation  
radio



Unités de négociation et agents négociateurs au sein  
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation  
Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement  
Actuariat  
Agriculture  
Architecture et urbanisme  
Art dentaire  
Chimie  
Commerce  
Droit  
Ergothérapie et physiothérapie  
Génie et arpentage  
Gestion des systèmes d'ordinateurs  
Mathématiques  
Médecine  
Médecine vétérinaire  
Météorologie  
Pharmacie  
Préposés aux brevets  
Psychologie  
Recherche historique  
Recherche scientifique  
Réglementation scientifique  
Sciences biologiques  
Sciences domestiques  
Sciences forestières  
Sciences infirmières  
Sciences physiques  
Service social  
Services scientifiques de la défense  
Vérification

Administration des programmes  
Bibliothéconomie  
Chauffage, force motrice et opération  
de machines fixes  
- surveillants  
- non-surveillants  
Commis aux écritures et aux règlements

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes
ACPER	du gouvernement fédéral
AECR	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
CMTCM (Esq)	du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
CUVAG	du gouvernement fédéral (Esquimaux, C.-B.)
CUVAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique

## EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CCN	Commission de la Capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
GCC	Groupe Communication Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

## DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMNDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5	Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 <sup>er</sup> avril 1990 au 31 mars 1995
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 <sup>er</sup> avril 1990 au 31 mars 1995
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens 1994-1995

Nota: Les données statistiques pour l'année 1994-1995 s'arrêtent au 31 mars 1995. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "fonctionnaire" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.





## AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

### RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

**K-1** Aux termes des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a en premier lieu les renvois fondés sur l'article 129 du Code, qui portent sur les cas où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et où un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

**K-2** Au cours de l'année, la Commission a été saisie de 13 renvois de cette nature, dont un reporté de l'année précédente. Sur les 11 affaires classées, neuf ont été retirées et deux ont été réglées avant la tenue d'une audience. Les deux renvois restants devaient être instruits durant la nouvelle année.

### AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

**K-3** En vertu de l'article 133 de la partie II du Code canadien du travail, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. Trois plaintes de ce genre ont été reçues par la Commission pendant l'année à l'étude. Elles devaient être entendues au cours de la prochaine année.



la décision par voie de grief, mais un arbitre a subseqüemment décidé que les actions de l'employeur ne contrevenaient pas à la Directive sur le réaménagement des effectifs.

**J-6** En rejetant la demande du fonctionnaire en vue de faire examiner et annuler la décision de l'arbitre, la Cour fédérale, section de première instance, a affirmé que l'offre d'emploi était raisonnable. Même si la période de formation normale prévue par la Directive sur le réaménagement des effectifs est de deux ans, il n'existe aucun droit absolu à une formation minimale de deux ans. Le libellé de la directive permet à un employeur de conclure après une période de formation plus courte, mais néanmoins adéquate, qu'un fonctionnaire ne peut être formé.

**J-7** Au moment de la mise en vigueur, le 1<sup>er</sup> juin 1993, des autres dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique, la clause privative contenue à l'article 101 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a été abrogée. Depuis ce moment, il subsiste une incertitude en ce qui a trait au critère que la Cour fédérale doit appliquer dans les cas de demande de contrôle judiciaire. Dans *Office national de l'énergie c. CRTFP et autres*, la Cour d'appel fédérale n'a pas jugé nécessaire d'aborder cette question directement, mais elle a pris connaissance d'office de l'expertise de la Commission en matière de relations de travail. La détermination des unités de négociation appropriées est une question qui repose au coeur même de cette expertise; par conséquent, la décision de la Commission à cet égard a été jugée comme ayant droit à beaucoup plus qu'à un minimum de respect.

\*\* (1994), 84 F.T.R. 124, à la page 129 (C.F. 1<sup>re</sup> inst.).

\* *Canada (Procureur Général) c. Lebreux* (1994), 178 N.R. 1, à la p. 5 (C.A.F.).

**J-5** Dans *Carby-Samuels c. Canada (Conseil du Trésor) et autres*,<sup>\*\*</sup> la Cour s'est penchée sur la question de savoir ce qui constitue une «offre d'emploi raisonnable» au sens de la Directive sur le réaménagement des effectifs, laquelle fait partie de la plupart des conventions collectives de la fonction publique fédérale. La mise en disponibilité d'un employé est interdite à moins qu'il ou elle n'ait reçu une telle offre. En l'espèce, l'employeur a offert au fonctionnaire de prolonger sa période ouvrant droit à priorité d'emploi déclaré excédentaire pour lui donner l'occasion de recevoir une formation qui lui permettrait d'occuper un autre poste. Le fonctionnaire a accepté cette offre parce qu'il avait compris qu'il ne serait affecté à ce nouveau poste qu'après avoir terminé avec succès sa formation. Après 14 mois de formation et trois évaluations, l'employeur a conclu qu'il était impossible de recycler l'employé et il l'a mis en disponibilité. Le fonctionnaire a contesté

À partir du moment où l'intimé s'est désisté de ses griefs, la Commission et l'arbitre désigné sont devenus *functus officio* puisqu'ils ont été alors dessaisis du litige. La Commission n'avait ni à s'enquérir du mérite et de l'opportunité d'un tel désistement ni à décider de l'accepter ou de le refuser. L'acte de désistement a mis, immédiatement et sans plus, un terme aux procédures à l'égard desquelles il fut produit. En conséquence, aucune ordonnance ou décision ne pouvait être et n'a été rendue au sens de la Loi qui puisse faire l'objet d'une annulation ou d'une révision sous l'article 27.\*

affirmé ce qui suit:

**J-4** L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vue de faire examiner et annuler la décision de la Commission. En accueillant cette demande, le juge Létourneau a

Commission avait ordonné de mettre fin aux procédures relatives aux deux griefs en suspens et de fermer les dossiers. En application de l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui accorde à la Commission le pouvoir de réviser ses décisions, cette dernière a annulé la décision et une nouvelle date a été fixée pour l'audition des griefs devant un arbitre.



## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**J-1** Dans l'affaire *Shubbe c. Canada (Conseil du Trésor)* (dossier de la Cour n° A-130-93), la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la question de savoir si une demande de prorogation de délai pour présenter un grief peut être refusée dans une situation où un employeur n'en subirait aucun préjudice important. Avant de rendre cette décision, la Commission avait décidé dans l'affaire *Ratiew* (dossier de la Commission 149-2-107) que les facteurs tels que la durée du délai demandé, les motifs qui le justifient et le préjudice relatif que subiraient les parties en cause doivent tous être pris en compte lorsqu'il s'agit de décider d'accorder ou non une demande fondée sur l'article 83 (maintenant l'article 63) du Règlement et règles de procédure de la CRTFP.

**J-2** Dans l'affaire *Shubbe*, l'employeur avait reconnu qu'une prorogation du délai serait préjudiciable à ses intérêts, mais non de façon importante. La Commission a toutefois conclu que la décision du fonctionnaire de contester son congédiement par voie de grief était postérieure à l'expiration des délais. La Cour d'appel fédérale a décidé que, dans ces circonstances, la Commission n'était pas tenue d'évaluer le préjudice qui pourrait découler du fait d'accorder ou de refuser une prorogation de délai. En bref, si l'intention de demander une prorogation de délai n'est pas formée dans le délai prescrit, il n'est pas nécessaire de tenir compte du préjudice relatif.

**J-3** Quelles sont les conséquences de l'abandon d'un grief d'un employé sur une demande visant la reprise ultérieure des mêmes procédures? Cette question a été abordée dans *Canada (Procureur général) c. Lebreux*. Dans cette affaire, deux griefs avaient été déposés par un fonctionnaire afin de contester sa suspension et son congédiement pour une présumée inconduite. Deux jours avant la date de l'audience prévue devant un arbitre, le fonctionnaire a retiré ses griefs en conséquence d'un règlement conclu avec l'employeur. Lorsque ce règlement s'est révélé insatisfaisant, le fonctionnaire a tenté de reprendre la procédure d'arbitrage. Entre temps, la

- b) les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire;
- c) les conditions d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. S.R., ch. P-35, art. 70.

**I-2** Par suite de l'adoption de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi sur la compression des dépenses publiques, lesquelles ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, figurant dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, seulement quatre demandes d'arbitrage ont été reçues au cours de l'année. Deux demandes ont été reportées de l'année précédente. Quatre de ces six demandes mettaient en cause les employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, auxquels les deux lois précitées ne s'appliquaient pas. Des décisions arbitrales ont été rendues à l'égard de trois de ces demandes, tandis que dans la quatrième affaire les parties sont parvenues à une entente avant l'audience.

**I-3** Une décision arbitrale a également été rendue à l'égard d'une demande concernant les employés du Groupe Communication Canada, un autre employeur distinct. À la fin de l'année, on attendait toujours qu'une décision arbitrale soit rendue dans l'affaire restante, qui mettait en cause les employés du Conseil du Trésor faisant partie du groupe Enseignement universitaire.

## DÉCISIONS ARBITRALES

I-1 Lorsqu'il y a impasse dans les négociations, l'agent négociateur peut se prévaloir de l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends qui sont prévus dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, soit l'arbitrage, soit la conciliation avec droit de grève. Les modifications apportées à l'article 69 ont élargi les questions faisant l'objet d'une négociation selon le mode de règlement des différends par arbitrage de telle sorte qu'elles reflètent celles susceptibles de conciliation. L'article 69 modifié est libellé ainsi:

### 69. (1) Abrogé

- (2) Le paragraphe 57(2)\* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance.
- (3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions suivantes:

- a) l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers;

\* Le paragraphe 57(2) est libellé ainsi:

- 57(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:
- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

fonction publique. Par conséquent, elle contrevient au paragraphe 69(2) et à l'alinéa 57(2)a) de la Loi et ne peut être renvoyée à l'arbitrage (*ibidem*).

— Que l'employeur, dans certaines circonstances, fournisse les services d'un avocat et rembourse aux employés les autres frais judiciaires.

— Que l'employeur rembourse aux employés tous les ans certaines dépenses liées au perfectionnement professionnel.

Ces propositions n'ont pas été renvoyées à l'arbitrage parce qu'elles contreviennent à la Loi sur la rémunération du secteur public et, par conséquent, elles sont visées par les exclusions établies au paragraphe 69(2) et à l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibidem*).

— Une proposition concernant le bilinguisme dans le milieu de travail.

Cette proposition vise à éluder les dispositions de la Loi sur les langues officielles qui établit la façon de réglementer l'usage de l'une ou des deux langues officielles dans diverses régions du Canada. Cette proposition contreviendrait au paragraphe 69(2) et à l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et, par conséquent, elle n'a pas été incluse dans le mandat du Conseil d'arbitrage (*ibidem*).



## QUESTIONS QUI NE RELEVENT PAS DE LA COMPÉTENCE D'UN CONSEIL D'ARBITRAGE

Le paragraphe 72(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique envisage clairement la possibilité que, dans certaines circonstances précises, une décision arbitrale puisse avoir une durée d'application de plus de deux ans. Par conséquent, la proposition ne viole pas la Loi et elle a été renvoyée au conseil d'arbitrage (*ibidem*).

H-7 Il a été décidé que les propositions suivantes formulées par l'agent négociateur et contestées par l'employeur ne relèvent pas de la compétence d'un conseil d'arbitrage.

— Une proposition relative à l'indemnité de départ consécutive à une mise en disponibilité.

Étant donné que la proposition contrevient à la Loi sur la rémunération du secteur public, elle est visée par les exclusions prévues au paragraphe 69(2) et à l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Pour ce motif, elle n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— Une proposition relative au droit d'auteur et aux prix décernés pour les inventions.

La proposition contrevient aux dispositions de la Loi sur les inventions des fonctionnaires et de la Loi sur le droit d'auteur, par voie de conséquence, elle viole les dispositions du paragraphe 69(2) et de l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Elle n'a donc pas été incluse dans la définition du mandat (*ibidem*).

— Une proposition selon laquelle une déclaration de l'employeur accusant un employé, membre de l'unité de négociation, d'avoir commis une fraude ou une autre infraction en matière de recherche, sans que cet employé fasse l'objet d'une sanction formelle, constituera une affaire disciplinaire qui sera arbitrable.

Cette proposition vise à élargir la portée des affaires disciplinaires qui peuvent être renvoyées à l'arbitrage au-delà du cadre établi à l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la



— *Que la durée d'effet d'une décision arbitrale puisse dépasser deux ans.*

Cette proposition ne contrevient pas aux dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et, par conséquent, elle n'est visée par aucune des exclusions prévues à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Elle a donc été incluse dans le mandat du conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— *Qu'un congé non rémunéré soit accordé aux employés pour leur permettre d'exécuter des tâches à titre de réservistes des Forces canadiennes, de présenter leur candidature à une fonction dans l'administration municipale ou d'assumer les tâches d'une telle fonction.*

Dans le contexte des relations de travail, les renseignements relatifs à une mesure disciplinaire prise par l'employeur contre un membre d'une unité de négociation sont caractéristiques en ce sens que, dans la mesure où ils sont communiqués à l'agent négociateur en cause, ils ne constituent pas une information personnelle au sens de la Loi sur la protection de la vie privée. Ces propositions ont par conséquent été renvoyées au conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— *Qu'une copie du rapport du comité soit remise à l'agent négociateur dès le dépôt du rapport.*

— *Que l'employeur informe l'agent négociateur de son intention de faire mener une enquête par un comité au sujet d'une présumée inconduite d'un employé, inconduite qui, si fondée, pourrait mener à une recommandation de congédiement.*

— *Que l'employeur informe l'agent négociateur lorsqu'un employé a été suspendu de ses fonctions pour des motifs disciplinaires.*

du conseil d'arbitrage (*ibidem*).  
La proposition a par conséquent été incluse dans le mandat public. La proposition de la Loi sur la rémunération du secteur public. De plus, elle ne viole aucune disposition de la Loi sur la rémunération du secteur public. Elle a donc été incluse dans le mandat du conseil d'arbitrage (*ibidem*).  
personnes plutôt qu'à des postes et, par conséquent, n'est pas visée par l'exclusion prévue à l'alinéa 69(3)a) et à l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. De plus, elle ne viole aucune disposition de la Loi sur la rémunération du secteur public. La proposition a par conséquent été incluse dans le mandat du conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— Que les politiques et pratiques antérieures de l'employeur qui ne font pas l'objet d'une décision arbitrale continuent de s'appliquer dans la mesure où elles pourraient être incluses dans une convention collective sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

La proposition étant expressément assujettie aux dispositions de la Loi, elle ne pourrait empiéter sur les questions exclues énoncées à l'article 69 de cette même loi. L'agent négociateur a modifié sa proposition originale en remplaçant un mot par un autre. Les modifications sont acceptables dans la mesure où elles ne changent pas la substance de la proposition originale. La proposition modifiée a été incluse dans le mandat du conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— Que rien dans la convention collective ne soit interprété de façon à modifier les droits, privilèges et responsabilités des employés au regard de leur participation à la prise de décision lorsque ces droits, privilèges et responsabilités n'entrent pas en conflit avec les dispositions expresses de la convention collective.

— Que rien dans la convention collective ne soit interprété de façon à modifier les droits des employés lorsque ces droits ne sont pas incompatibles avec les dispositions expresses de la convention collective.

Ces propositions ne constituant que des dispositions interprétatives qui ne confèrent pas de droits fondamentaux, elles ne violent aucune des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, elles ont été renvoyées au conseil d'arbitrage (*ibidem*).

— Une proposition relative à la répartition de la charge d'enseignement.

L'employeur attribue aux postes du groupe d'enseignement universitaire un agencement de tâches d'enseignement, de tâches administratives et de recherche. Toutefois, l'agencement particulier attribué à chaque membre du personnel enseignant constitue l'affectation de tâches à des personnes au sens où l'entend le juge Marceau de la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor) (1986), 72 N.R. 241. Cette proposition porte sur l'affectation de tâches à des

## QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE D'UN CONSEIL D'ARBITRAGE

**H-6** Il a été décidé que les propositions suivantes, formulées par l'agent négociateur et contestées par l'employeur, relèvent de la compétence d'un conseil d'arbitrage:

— *Que le régime de rémunération qui a été gelé à la suite des dispositions relatives aux restrictions des rémunérations soit incorporé dans la décision arbitrale.*

Le renvoi au conseil d'arbitrage des conditions du régime de rémunération gelé ne viole pas la Loi sur la rémunération du secteur public, ce qui irait à l'encontre du paragraphe 69(2) et de l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le conseil d'arbitrage n'est pas tenu de les inclure dans sa décision. Toutefois, s'il le fait, les dispositions du régime de rémunération ne pourront être modifiées en aucune façon que ce soit (groupe des fonctionnaires des services de production d'imprimerie et des fonctionnaires exerçant des fonctions connexes, dossier de la Commission 185-28-364).

— *Une proposition selon laquelle la durée de l'effet d'une décision arbitrale pourrait prendre fin avant l'expiration de la période de gel imposée par la Loi sur la rémunération du secteur public.*

Le gel imposé sur le régime de rémunération continuerait de s'appliquer quelle que soit la durée fixée par le conseil d'arbitrage. Par conséquent, la proposition ne contrevient pas à la Loi sur la rémunération du secteur public (*ibidem*).

— *Une proposition portant sur la liberté de l'enseignement.*

Les articles 7 et 11 de la Loi de la gestion des finances publiques et du Code régissant la conduite des titulaires de charge publique en ce qui concerne les conflits d'intérêts et l'après-mandat ne constituent pas une interdiction de renvoyer quelque question que ce soit à un conseil d'arbitrage. Par conséquent, cette proposition a été soumise au conseil d'arbitrage (Groupe de l'enseignement universitaire, dossier de la Commission 185-2-365).



L'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales: le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstances; le paragraphe 69(3) dispose que l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales, de même que les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité qu le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) dispose qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi imposent certaines restrictions à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

**H-5** Comme il en a été question précédemment, les mesures législatives ont prolongé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues par les conventions collectives régissant virtuellement tous les fonctionnaires fédéraux. Bien qu'aucun arbitre de différend n'ait été nommé au cours de l'année à l'étude, quatre conseils d'arbitrage ont été établis. Deux conseils d'arbitrage ont été établis au regard des employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui ne sont pas visés par les dispositions législatives sur les restrictions des rémunérations. Parmi les deux conseils d'arbitrage restants, un a été établi au regard des employés d'un nouvel employeur distinct, et l'autre, en relation à un groupe d'employés de l'administration centrale pour lequel un agent négociateur avait été récemment accrédité et qui n'avait jamais encore été visé par une convention collective. En établissant le mandat de ces deux conseils d'arbitrage, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu certaines décisions d'ordre juridictionnel.

**H-4** L'article 66 de la Loi dispose que, dès la nomination d'un arbitre de différend ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu de renvoyer par écrit les questions en litige à

**H-3** La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus selon lequel un arbitre de différends est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre partie peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend au titre de l'article 65.1, est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.

**H-2** En conséquence surtout des dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public, de la Loi sur la compression des dépenses publiques de 1993 et de la Loi d'exécution du budget 1994 qui ont prolongé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues par les conventions collectives régissant presque tous les fonctionnaires fédéraux, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé par le président au cours de l'année à l'étude.

plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport de bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur.



## MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

**H-1** L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où les parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et que l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à la conciliation constituera le processus de règlement d'un différend, l'employeur ou l'agent négociateur peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de l'enquête ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles celui-ci doit lui transmettre ses conclusions et recommandations (article 84). Certaines restrictions s'appliquent à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)\* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De

\* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique).



pas compétence pour instruire l'affaire puisque les mesures qu'il avait prises avaient été de nature administrative. L'arbitre a jugé autrement, le grief alléguant violation de la convention collective. De plus, il a conclu que, bien qu'un employeur ait le pouvoir dans certaines circonstances d'ordonner à un employé inapte à travailler de ne pas se présenter au travail, il ne peut unilatéralement le mettre en congé de maladie. Il n'y avait aucune preuve comme quoi le travail du fonctionnaire était insatisfaisant ou que celui-ci posait un danger pour lui-même ou pour les autres. L'arbitre a donc conclu que le retrait du fonctionnaire avait été prématuré, et il a ordonné sa réintégration.

**G-10** Dans *Evans* (dossier de la Commission 166-2-25641), la fonctionnaire a été renvoyée après que l'employeur eut mené une enquête concernant sa présumée conduite répréhensible et qu'il l'eut convoquée à une réunion avec son supérieur. Bien que la fonctionnaire ait fait savoir qu'elle voulait se prévaloir du droit que lui accordait la convention collective d'être représentée par son agent négociateur à la réunion, le supérieur a répondu que cela n'était pas nécessaire et que, de toute façon, il allait faire part du résultat de la réunion à un représentant syndical. À la réunion, on a dit à la fonctionnaire que si elle ne démissionnait pas l'employeur la congédierait. Elle n'a pas démissionné et a été subseqüemment la congédiée. L'arbitre a conclu que le fait de ne pas permettre à la fonctionnaire d'être accompagnée d'un représentant syndical à une audience disciplinaire, comme celle-ci l'avait demandé, rendait le congédiement nul *ab initio*, et il a ordonné sa réintégration.

restrictions à la lumière des articles 6 et 8 de la Loi sur les

**G-8** En vertu du paragraphe 92(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, pour ce qui est des personnes employées au sein de l'administration centrale, un arbitre n'est habilité à instruire que les renvois concernant un licenciement, une mesure disciplinaire ou l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les mesures administratives d'un employeur ne peuvent faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Dans *Nolan* (dossier de la Commission 166-2-25229), le fonctionnaire, un agent régional en médecine aéronautique, avait reçu l'ordre, à la suite de plaintes d'employés, de quitter le bureau et de ne pas entrer en communication avec qui que ce soit dans sa section ni avec qui que ce soit de l'industrie aéronautique. On l'a obligé à remettre ses clés de bureau, à prendre ses effets personnels et à quitter les lieux. Bien que le fonctionnaire ait demandé des détails concernant les plaintes portées contre lui, on ne lui en a donné aucun à ce moment-là. Plusieurs jours plus tard, il a reçu de l'employeur une lettre énonçant les lacunes qui avaient donné lieu à la décision de le relayer de ses fonctions et lui ordonnant de se présenter dans une autre ville afin d'y être recyclé. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'était pas habilité à instruire ce grief puisque les mesures prises à l'endroit du fonctionnaire avaient été purement administratives. À la lumière de toutes les circonstances entourant le retrait du fonctionnaire du lieu de travail, cependant, l'arbitre a conclu que la mesure prise par l'employeur était en réalité une suspension pour des motifs disciplinaires, et il a assumé compétence.

**G-9** Les fonctionnaires ont couramment droit à des congés de maladie payés sur demande dûment autorisée. L'employeur peut-il cependant imposer un congé de maladie involontaire à un employé? Cette question a été soulevée dans *Kolski* (dossiers de la Commission 166-2-25899, 25900 et 26020), où le fonctionnaire, un vétérinaire, souffrait de la maladie de Parkinson. L'employeur lui avait donné instruction de ne pas se présenter au travail et de demander un congé de maladie pour absence du travail après qu'il eut refusé de subir une expertise médicale. L'employeur était d'avis que le fonctionnaire ne pouvait exercer les fonctions de son poste et qu'il posait un risque tant pour lui-même que pour les autres. Le fonctionnaire a maintenu que l'employeur avait contrevenu à la convention collective en déduisant à tort des crédits de congé de maladie. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait



de l'annexe I constituait une « cession » au sens de la Directive sur le réaménagement des effectifs et avait donc donné lieu à une situation de réaménagement des effectifs pour les fonctionnaires concernés nommés pour une période indéterminée. La Commission a conclu dans le même sens et a rendu une décision déclaratoire à cet effet.

**G-6** La question centrale dans *Anten* (dossiers de la Commission 166-2-25442, 25873 à 75, et 25971) concernait la mesure dans laquelle un employeur peut restreindre les activités syndicales d'un fonctionnaire. À plusieurs occasions, l'employeur avait imposé des suspensions progressives au fonctionnaire à la suite de présumés actes d'insubordination et fautes de conduite. Celui-ci avait finalement été renvoyé pour avoir distribué de la documentation syndicale durant les heures de travail. Le fonctionnaire a contesté ces sanctions, qui lui avaient été imposées en réponse à de présumés incidents où il se serait montré grossier et irrespectueux, et où il serait allé à l'encontre d'instructions lui interdisant de s'occuper d'affaires syndicales pendant les heures de travail sans l'autorisation de l'employeur. Ce dernier lui avait d'abord donné instruction de fournir un préavis d'au moins 48 heures de telles activités, puis de le prévenir quatre jours à l'avance chaque fois qu'il prévoyait devoir s'absenter du lieu de travail. En outre, il avait exigé que le président de la section locale du syndicat autorise au préalable le fonctionnaire à s'occuper d'affaires syndicales durant les heures de travail. La preuve a établi que d'autres représentants syndicaux avaient distribué de la documentation syndicale durant les heures de travail sans subir de sanction. L'employeur avait imposé des restrictions à la conduite de ce fonctionnaire parce qu'il estimait que celui-ci consacrait un temps excessif aux activités syndicales et qu'il ne se conformait pas aux instructions de son superviseur à cet égard.

**G-7** Toutes les suspensions infligées par l'employeur ont été maintenues. L'arbitre a toutefois conclu que le congédiement était une sanction trop sévère et il a réintégré le fonctionnaire. Comme ce dernier n'avait pas respecté le principe « obéir d'abord, se plaindre ensuite » -- qui s'applique à tous les fonctionnaires, dont les représentants syndicaux --, il a été réintégré sans traitement rétroactif. L'arbitre a par ailleurs fait remarquer que les restrictions imposées au fonctionnaire étaient tellement strictes qu'il lui avait été presque impossible de s'acquitter de ses fonctions syndicales, et il a fortement recommandé à l'employeur d'examiner ces



mesure disciplinaire. Il a ensuite soutenu à l'audience que l'arbitre n'était pas habilité à instruire l'affaire. L'arbitre a signalé que l'employeur était libre de modifier une sanction disciplinaire durant ou après le processus de règlement des griefs; cependant, une fois qu'un grief a été renvoyé à l'arbitrage, l'employeur ne peut unilatéralement soustraire à l'arbitre sa compétence en modifiant la sanction imposée.

**G-4** La Directive sur le réaménagement des effectifs, qui fait partie de la convention collective de la plupart des fonctionnaires, prévoit notamment la possibilité qu'on puisse présenter les employés excédentaires pour d'autres postes. Dans *Khurana* (dossiers de la Commission 166-2-24750 à 24752, 25270), les fonctionnaires avaient été déclarés excédentaires après qu'ils eurent refusé de déménager lorsque leur bureau fut déplacé dans une autre ville. Conformément à la Directive sur le réaménagement des effectifs, ils ont été dirigés vers d'autres postes au niveau de leurs postes d'attache. Les fonctionnaires en cause, cependant, avaient depuis un certain temps occupé des postes intérimaires à des niveaux supérieurs, et ils ont exigé que les postes auxquels on les adressait leur accordent une rémunération équivalente. L'arbitre a jugé que la Directive sur le réaménagement des effectifs mettait l'accent sur la sécurité d'emploi en général plutôt que sur la sécurité dans un poste particulier, et elle a souligné les difficultés pratiques qui pourraient surgir si on prenait comme point de départ du processus les postes intérimaires. Elle a conclu que les fonctionnaires s'estimaient lésés n'avaient pas réussi à montrer -- la charge de la preuve leur incombait -- que l'employeur avait violé la convention collective.

**G-5** La Directive sur le réaménagement des effectifs était également mise en cause dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-536), un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. L'article 99 dit qu'un employeur ou un agent négociateur qui veut faire exécuter une obligation qui, selon lui, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale peut renvoyer l'affaire à la Commission pour qu'elle tranche. Le 1<sup>er</sup> avril 1993, le Groupe Communication Canada (GCC), qui faisait autrefois partie d'Approvisionnements et Services Canada au sein de l'administration centrale de la fonction publique, est devenu un employeur distinct. L'agent négociateur a demandé une déclaration portant que le transfert du GCC de la partie I (administration centrale) à la partie II (employeurs distincts)

**G-1** Avant le 1<sup>er</sup> juin 1993, un employeur pouvait renvoyer un fonctionnaire pour incompétence ou incapacité en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et les décisions de l'employeur pouvaient être révisées par le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique pour des motifs restreints. Le 1<sup>er</sup> juin 1993, l'article 31 a été abrogé et la portée de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique -- qui rendait arbitrable toute «mesure disciplinaire entraînant le congédiement» -- a été élargie. Ainsi, l'article 92 prévoit maintenant le renvoi à l'arbitrage, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, de tout «licenciemment» qui concerne l'administration centrale de la fonction publique lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor.

**G-2** Dans *Stitt* (dossier de la Commission 166-2-25981), l'employeur a licencié le fonctionnaire après le 1<sup>er</sup> juin 1993 en invoquant son mauvais rendement au travail. À l'audience d'arbitrage, l'employeur s'est appuyé sur des décisions que le Comité d'appel de la Commission de la fonction publique et la Cour fédérale avaient rendues en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'arbitre, qui a néanmoins maintenu le licenciement sur son bien-fondé, a signalé les modifications législatives susmentionnées et déclaré qu'il fallait apporter beaucoup de circonspection à l'examen de la jurisprudence issue de l'application de l'article 31, car la question dont il était saisi était plus large et consistait à déterminer si le fonctionnaire avait été licencié pour un motif valable.

**G-3** Un employeur peut-il, en supprimant toute mesure disciplinaire du dossier d'un employé la veille d'une audience d'arbitrage, faire en sorte que l'affaire échappe à la compétence de l'arbitre? Dans *Puxley* (dossier de la Commission 166-2-22284), l'employeur a remboursé au fonctionnaire une sanction pécuniaire qu'il lui avait imposée et retiré de son dossier toute mention de la



nouveaux éléments de preuve ou arguments qui ne pouvaient raisonnablement être avancés à l'audience initiale, ou à cause de tout autre motif impérieux. La Commission s'est reportée à sa politique qui veut qu'elle ordonne un scrutin de représentation lorsqu'une organisation syndicale veut se substituer à une autre, même s'il est établi que la requérante jouit de l'appui de la majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation. En l'occurrence, cependant, le requérant avait représenté la plupart des membres de l'unité de négociation avant que l'employeur devienne un employeur distinct. La Commission était persuadée, dans les circonstances, que les cartes d'adhésion prouvaient que le requérant bénéficiait de l'appui voulu et qu'il était inutile de tenir un scrutin de représentation. À son avis, cela constituait un motif impérieux pour qu'elle revise sa décision. Par conséquent, elle a révoqué son ordonnance prévoyant la tenue d'un scrutin de représentation et accordé le requérant à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation en question.

**F-6** Une situation intéressante est survenue par rapport à un scrutin de substitution dans l'affaire *Le Syndicat des Travailleuses et Travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN* (dossier de la Commission 142-18-314). Le requérant, une organisation syndicale au sens de l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, a demandé à être accordé pour représenter deux catégories de fonctionnaires déjà représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Un scrutin de représentation a entraîné le partage des voix. À la lumière du libellé de l'alinéa 35c) et du paragraphe 42(3) de la Loi, la Commission a décidé qu'il incombait à l'organisation syndicale ayant présenté la demande d'accréditation d'établir qu'elle avait reçu la majorité des voix dans un scrutin de représentation. Comme l'organisation syndicale en question n'avait pu établir cette preuve, elle ne pouvait être accréditée. Un nouveau scrutin de représentation n'était pas nécessaire; l'agent négociateur en place continuerait de représenter les fonctionnaires membres de l'unité de négociation. L'organisation syndicale requérante a présenté à la Cour d'appel fédérale, en vertu de la Loi sur la Cour fédérale, une demande de révision pour que la Cour annule la décision de la Commission; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-41-95).



l'organisation syndicale. La Commission a donné raison à la plaignante et conclu que cela constituait une violation de l'article 8 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Bien qu'il ne soit pas absolument interdit à l'employeur de communiquer avec ses employés durant le processus d'accréditation, la Commission a jugé que le bulletin de l'employeur représentait une tentative abusive et anormale d'influencer le scrutin de représentation. Elle a en outre fait remarquer que nulle part dans le bulletin on ne mentionnait les avantages qu'obtiendraient les employés si l'organisation syndicale était accréditée pour les représenter.

**F-3** Par conséquent, la Commission a annulé le premier scrutin de représentation, ordonné que les bulletins soient détruits et ordonné la tenue d'un nouveau scrutin à être tenu par voie postale. La Commission a également ordonné à l'employeur de cesser ses activités relatives au processus d'accréditation qui allaient à l'encontre de la Loi et d'afficher des copies de sa décision à des endroits bien en vue sur les lieux de travail. La Commission a par la suite rejeté la demande de révision fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dont elle a été saisie pour le motif que les exigences du réexamen n'avaient pas été respectées (dossier de la Commission 125-29-64). En rejetant la demande, la Commission a réitéré son avis à savoir que le processus d'accréditation serait mieux servi par l'annulation du scrutin initial et par la tenue d'un deuxième scrutin.

**F-4** Dans *Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada et Groupe Communication Canada* (dossier de la Commission 125-28-62), une organisation syndicale a demandé à la Commission (en vertu de l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique) de modifier une décision antérieure qu'elle avait rendue. Le Conseil a fait valoir qu'il devrait être accrédité à titre d'agent négociateur sans scrutin de représentation, étant donné qu'il était la seule organisation syndicale qui demandait à être accréditée pour ce groupe et qu'il avait présenté à la Commission des cartes d'adhésion, signées au cours des six mois ayant précédé la demande d'accréditation, indiquant qu'il avait l'appui d'au moins 60 pour cent des employés compris dans l'unité de négociation.

**F-5** La Commission a signalé que l'objet de l'article 27 de la Loi était de permettre le réexamen d'une décision à la lumière de circonstances nouvelles, ou pour qu'on puisse présenter de



## DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

**F-1** Depuis le 1<sup>er</sup> juin 1993, le paragraphe 10(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique impose aux agents négociateurs de la fonction publique fédérale un devoir de représentation équitable. Dans *King et Squires et autres* (dossier de la Commission 161-2-728), un représentant syndical élu a soutenu que les membres d'une faction opposée, dans sa section locale, avaient manqué à ce devoir en retirant l'appui de l'agent négociateur pour son grief concernant l'interprétation de la convention collective. Ils avaient agi ainsi sans le consulter à propos des faits de son grief, dans lequel il alléguait que l'employeur avait fait preuve de harcèlement et de discrimination à son endroit. Bien que les représentants syndicaux en cause eussent retiré au fonctionnaire le droit de représenter les fonctionnaires s'estimant lésés au-delà du premier palier de la procédure de règlement des griefs, celui-ci s'était néanmoins représenté lui-même tout au long de la procédure, mais sans mettre l'agent négociateur au courant de sa ligne de conduite. La Commission a conclu qu'avant de pouvoir se plaindre de la qualité de la représentation assurée par son agent négociateur, le fonctionnaire était d'abord obligé de porter le grief à la connaissance de ce dernier et de lui donner la chance d'agir en son nom. Comme il avait négligé de le faire, la Commission a rejeté la plainte.

**F-2** Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission de la capitale nationale et autres* (dossier de la Commission 161-29-742), la question était de savoir si la communication entre un employeur et ses employés durant un scrutin de représentation constituait une pratique déloyale de travail. L'employeur avait posté aux employés ayant le droit de vote un bulletin intitulé «Mise à jour - Processus d'accréditation» qui, selon l'Alliance, disait qu'à cause du gel de la rémunération imposé par la loi les employés compris dans l'unité de négociation ne gagneraient rien en votant pour se faire représenter par



**E-9** Cette année, le nombre de demandes d'aide présentées dans le cadre des programmes de consultation par des parties qui cherchent à améliorer les relations entre elles a augmenté. Les ateliers dont faisaient état les rapports précédents ont continué de se donner. En plus des six ateliers sur la médiation des griefs tenus à Ottawa, 21 ateliers de résolution de différends, menés de concert avec le Conseil national mixte, ont été tenus dans 13 centres à l'échelle du pays.

**E-6** Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, ou lorsque l'agent négociateur propose qu'un poste ne soit plus exclu et que l'employeur s'y oppose, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées au poste et de faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord de voir s'il est possible d'amener les parties à s'entendre et, dans le cas contraire, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport, de même que sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à dix affaires, dont huit ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties. Un rapport d'examinateur a été produit dans les deux derniers cas, dont un a été réglé avant d'être soumis à la Commission.

**E-7** Un agent de médiation a également été nommé dans le cas d'une demande fondée sur l'article 34 afin de procéder à l'examen d'un différend mettant en cause l'Office national de l'énergie, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les deux agents négociateurs avaient déposé des demandes afin de représenter les employés de l'Office national de l'énergie qui était récemment devenue un employeur distinct. Le différend portait sur la question de savoir quels emplois seraient visés par les unités de négociation en question. Les parties se sont entendues sur une portion du différend et un rapport a été préparé sur les questions en suspens.

## AUTRES SERVICES

**E-8** Le nombre de griefs et de plaintes dans lesquels les services de médiation sont intervenus n'a pas beaucoup changé depuis l'année précédente. Environ 80 % des griefs et des plaintes ont été réglés au moyen de la médiation. Il est difficile de fournir des données plus précises pour l'année étant donné que certaines affaires sont reportées d'une année à l'autre, que plusieurs fonctionnaires s'estiment lésés peuvent être regroupés dans un même dossier ou que plusieurs dossiers peuvent être réglés en même temps.

## CONCILIATION ET MÉDIATION

**E-1** Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux ont continué de s'appliquer. Pendant l'année à l'étude neuf demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Sept d'entre elles mettaient en cause le Personnel des fonds non publics qui n'est pas visé par les dispositions législatives susmentionnées. Les deux autres portaient sur des différends dans des situations où il n'existait pas de convention collective.

**E-2** Parmi les différends mettant en cause le Personnel des fonds non publics, six ont été réglés avec l'aide d'un conciliateur. En ce qui a trait au septième différend, aucun conciliateur n'a été nommé.

**E-3** Dans un différend rapporté l'an dernier, un conciliateur a été nommé afin d'aider l'employeur (le Conseil du Trésor du Canada) et l'agent négociateur représentant une unité de négociation constituée de professeurs d'université. Après le dépôt du rapport de l'enquêteur, les parties sont retournées à la table de négociation et, avec l'aide d'un conciliateur, un grand nombre de questions en suspens ont été résolues.

**E-4** Après la création du Groupe Communication Canada (GCC) à titre d'employeur distinct, le Syndicat des Unions des arts graphiques du Canada a obtenu le droit de négocier pour un groupe d'employés du GCC. Les parties ont éprouvé de sérieuses difficultés à conclure une convention collective, et l'aide d'une tierce partie a été demandée. Le médiateur désigné a permis de réduire à presque rien le nombre de questions en litige.

**E-5** La Commission n'a reçu aucune demande d'établissement d'un bureau de conciliation.



compression des dépenses publiques. Un conseil d'arbitrage a été nommé et une décision a été rendue.

**D-5** Dans la dernière affaire, l'Association des professeurs des collèges militaires canadiens a présenté une demande d'arbitrage au nom des employés du Conseil du Trésor compris dans le groupe Enseignement universitaire, catégorie scientifique et professionnelle. Le conseil d'arbitrage qui a été nommé n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES  
DIFFÉRENDSD

**D-1** L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'«intérêts». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négocier soit donné pour la prochaine ronde. À la fin de l'année à l'étude, 91 unités de négociation regroupant 28 029 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

**D-2** Au cours de l'année à l'étude, la Commission a examiné six demandes d'arbitrage, dont deux avaient été reportées de l'année précédente (voir le tableau 10). Les demandes reportées avaient été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés appartenant aux catégories Soutien administratif et Exploitation et travaillant pour le Personnel des fonds non publics à la BFC Bagothville. Cet employeur n'était pas assujéti à la Loi sur la compression des dépenses publiques. Une décision arbitrale a été rendue au début de l'année à l'étude.

**D-3** Deux des quatre demandes d'arbitrage reçues durant l'année ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Personnel des fonds non publics membres de la catégorie Soutien administratif et travaillant à la BFC Ottawa et à la BFC Trenton. Dans l'affaire concernant la BFC Ottawa, un conseil d'arbitrage a été nommé et une décision a été rendue. Dans l'affaire concernant la BFC Trenton, les parties ont conclu un règlement avant que le conseil d'arbitrage tienne une audience.

**D-4** Dans une autre affaire, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada a présenté une demande d'arbitrage au nom des fonctionnaires du Groupe Communication Canada faisant partie de l'unité de négociation Production d'imprimerie et autres opérations connexes. Le Groupe Communication Canada n'était pas assujéti à la Loi sur la



C-7 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, la Commission ne tient désormais des audiences que dans les localités suivantes:

Alberta:	Calgary; Edmonton; Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Vancouver; Victoria
Ile-du-Prince-Edouard:	Charlottetown
Manitoba:	Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst; Moncton
Nouvelle-Ecosse:	Halifax; Sydney
Ontario:	Hamilton; Kingston; London; Ottawa; Sault-Ste-Marie; Sudbury; Toronto; Windsor
Québec:	Montréal; Québec
Saskatchewan:	Regina
Terre-Neuve:	St. John's
Yukon:	Whitehorse

l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude 495 griefs de ce genre ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-4** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Avant le 1<sup>er</sup> juin 1993, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 252 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-5** Vingt-deux griefs ont été renvoyés en vertu de l'article 99 de la Loi, 16 griefs de ce genre reportés de l'année précédente ont également été instruits. L'article 99 prévoit le mode de règlement des litiges qui ne peuvent faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, à son avis, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

**C-6** Au cours de l'année, un total de 769 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente. En revanche, un bon nombre des renvois se sont révélés plus complexes que d'habitude. Les affaires complexes, telles que celles découlant de l'interprétation de la clause antidiscrimination des conventions collectives, nécessitent en général plus de jours d'audience. Le tableau 9 montre le nombre d'affaires reportées et regues de 1990 à 1995.



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des «droits». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et au licenciement. La Loi emploie l'expression «arbitrage des griefs» pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des autres secteurs de compétence on appelle cette procédure «arbitrage» tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des «intérêts», c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passé par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 et ce, uniquement si ces griefs correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi chaque année depuis avril 1990, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à



**B-36** Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur des plaintes alléguant l'intimidation de la part de l'employeur à l'égard d'un fonctionnaire ayant exercé ses droits en vertu de la Loi, l'ingérence de l'employeur dans la formation d'une organisation syndicale, la violation du devoir de représentation équitable et la non-application d'une décision arbitrale et des décisions d'arbitrage de griefs.

**B-35** La Commission a rendu une décision sur 13 de ces plaintes, tandis que 19 plaintes ont été réglées ou retirées, avec ou sans l'assistance des Services de médiation de la Commission, peu avant ou pendant l'audience. À la fin de l'année, trois des affaires encore à régler avaient été instruites et étaient en instance de décision. D'autres plaintes devaient être entendues au début de la prochaine année ou étaient en suspens, soit à la demande des parties qui pensaient pouvoir les régler par la médiation, soit dans l'attente de décisions d'autres instances.

**B-34** L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de «pratiques déloyales de travail», telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles portant que l'employeur avait omis de mettre à exécution la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Sous l'effet d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, cet article a été élargi de manière à inclure le devoir de représentation équitable. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement. Au cours de l'année, la Commission était saisie de 65 plaintes au total, dont 23 reportées de l'année précédente.

## PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

**B-33** Douze demandes ont été classées durant l'année: sept ont été retirées, quatre ont été réglées, et une a été tranchée par la Commission. Quatre demandes ont été reportées, à la fin de l'année, une d'entre elles avait été instruite et était en instance de décision et les trois autres devaient être inscrites au rôle.

**B-32** La Commission a examiné 16 demandes de prolongation de délai, dont cinq qui avaient été reportées de l'année précédente. Quatorze d'entre elles portaient sur la prolongation du délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs et les deux autres concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage.

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

leur situation d'emploi courante. À la fin de l'année, l'affaire était en instance et devait être instruite au début de l'année.

pour les employés membres de l'unité de négociation de la production d'imprimerie et des autres opérations connexes.

**B-29** Au moment de sa demande, le CUAG avait présenté des cartes d'adhésion, signées dans les six mois précédents, indiquant qu'il avait l'appui de 60 pour cent ou plus des employés faisant partie de l'unité de négociation proposée. Le Conseil a donc demandé à la Commission de réexaminer sa décision ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation. Constatant que le scrutin ne serait d'aucune utilité, la Commission a révoqué l'ordonnance. De plus, elle a accrédité le Conseil à titre d'agent négociateur de tous les employés membres de l'unité de négociation Production d'imprimerie et autres opérations connexes.

**B-30** Dans la deuxième demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de reconsidérer le redressement qu'elle avait accordé dans sa décision relative à la plainte que l'Alliance avait déposée en vertu de l'article 23 de la Loi. Dans sa plainte, l'Alliance alléguait que l'employeur, la Commission de la capitale nationale, avait violé les articles 8 et 9 de la Loi sous la rubrique «Mise à jour - Processus d'accréditation» de son Bulletin des Ressources humaines. La Commission avait conclu que la partie défenderesse, par ce bulletin, avait «exercé sur le scrutin de représentation une influence abusive et anormale», et elle avait ordonné, entre autres, que le scrutin soit annulé et qu'un nouveau scrutin ait lieu. Dans sa demande de révision, l'Alliance a demandé à la Commission d'ordonner que les bulletins déjà recueillis soient dépouillés et qu'un second scrutin n'ait lieu que si l'Alliance avait perdu le premier scrutin. La Commission a réitéré sa conviction que le processus d'accréditation serait mieux servi par l'annulation du scrutin initial et par la tenue d'un nouveau scrutin, et elle a rejeté la demande.

**B-31** Une troisième demande de révision, déposée par l'Institut professionnel de la fonction publique, portait sur une décision que la Commission avait rendue à l'égard d'une demande fondée sur l'article 99 de la Loi. Dans cette dernière, l'Institut avait cherché à obliger l'employeur à se conformer à l'article 10 de la convention collective concernant une augmentation temporaire des cotisations syndicales pour le groupe Vérification. La Commission avait agréé la demande et ordonné à l'employeur de se conformer à toutes les exigences de l'article 10. L'Institut, dans sa demande de révision, a demandé que l'ordonnance soit clarifiée afin que l'employeur soit tenu de remettre les cotisations de tous les employés, sans égard à



**B-28** Une demande, déposée par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada (CUAG), a découlé d'une décision qu'avait rendue la Commission au sujet de demandes d'accréditation concernant les employés du Groupe Communication Canada. La Commission avait ordonné la tenue d'un scrutin de représentation postal dans les deux unités de négociation qu'elle avait jugées habiles à négocier collectivement. Le Conseil était le seul requérant qui demandait à être accrédité.

**B-27** Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Trois demandes de ce genre ont été instruites au cours de l'année.

## LA COMMISSION DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE

**B-26** Huit demandes de cette nature ont été reçues au cours de l'année. Sur les trois qui ont été classées, une a été réglée et les deux autres ont été retirées. Les demandes restantes devaient être instruites dans la nouvelle année.

**B-25** L'article 21 de la Loi, intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission», confère à celle-ci des «pouvoirs résiduels». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, mais pour lesquelles aucune procédure de redressement particulière n'est prévue.

## LOI AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA

**B-24** Il n'y a pas eu d'activité sous cette rubrique durant l'année à l'étude, à cause de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, prévues dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires de l'administration publique fédérale.

recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

## CHOIX DU MODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

**B-20** En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'agent négociateur choisit l'un ou l'autre de deux modes de règlement des différends: le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi, assorti du droit de grève, à un bureau de conciliation. Avant de pouvoir signifier un avis de négocier à l'employeur, l'agent négociateur doit préciser lequel de ces deux modes s'appliquera à l'unité de négociation. La Commission enregistre ce choix, qui fait alors partie de l'accréditation et qui demeure en vigueur pour les négociations qui suivent. L'agent négociateur peut opter pour un autre mode avant le début d'une nouvelle ronde de négociations.

**B-21** Au cours de l'année, la Commission a reçu un avis d'un agent négociateur qui voulait passer de la conciliation à l'arbitrage. La demande a été présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au nom des employés faisant partie du groupe Réglementation scientifique.

**B-22** À la fin de l'année, 71 unités de négociation avaient choisi la conciliation (voir le tableau 6) et 88 avaient opté pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

## DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

**B-23** Les modifications apportées à la Loi ont instauré un processus de désignation fondé sur les postes plutôt que sur les personnes. Les «postes désignés» sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. La Loi dispose que, lorsque l'agent négociateur a opté pour la conciliation comme mode de règlement des différends, un bureau de conciliation ne peut être établi -- et, par conséquent, il ne peut y avoir de grève légale -- tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignés. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige seront renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour le bureau de conciliation. Le comité d'examen fera des recommandations non exécutoires quant au rapport entre les fonctions des postes en question et la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les

d'une unité de négociation à une autre. Cette demande a été réglée avant la tenue d'une audience.

## DÉSIGNATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

**B-16** Depuis qu'on a modifié la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le 1<sup>er</sup> juin 1993, ce sont les postes plutôt que leurs titulaires qui sont exclus des unités de négociation. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront désignés comme postes de direction ou de confiance (voir les articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi). L'employeur peut, par la suite, désigner d'autres postes de cette nature. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation des postes en question, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve d'un examinateur et sur les observations présentées par les parties.

**B-17** La Commission a reçu 39 oppositions à de telles désignations. Sept ont été réglées durant l'année; une à la suite d'une décision de la Commission et les six autres à la suite d'une entente entre les parties ou du retrait de l'opposition. Les affaires restantes ont été reportées à la prochaine année. Parmi celles-ci, une était en instance de décision, 13 étaient en suspens en attendant que les parties discutent de la question ou que l'examinateur produise son rapport et les autres devaient être inscrites au rôle.

**B-18** Lorsque l'agent négociateur estime que les attributions d'un poste désigné comme poste de direction ou de confiance ont changé, il peut déposer une opposition à cette désignation auprès de la Commission. Après avoir entendu les arguments des deux parties, la Commission confirme ou annule la qualification. À la fin de l'année, une telle opposition était en suspens, en attendant les discussions avec les parties.

**B-19** Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent un poste de direction ou de confiance; le tableau 5 donne des renseignements analogues sur de telles exclusions chez les employeurs distincts.



demandes de ce genre, dont deux qui avaient été reportées de l'année précédente.

**B-12** Dans l'une des demandes reportées, à la suite de la décision nationale de l'énergie, la Commission a été saisie d'une demande de la part de l'employeur pour qu'elle détermine l'unité de négociation habile à négocier pour une cinquantaine de fonctionnaires. Au début de l'année à l'étude, les deux agents négociateurs concernés ont aussi présenté à la Commission une demande fondée sur l'article 34, alléguant que l'Office avait à tort affecté certains employés aux unités des professionnels et des non-professionnels. La Commission a mandaté un examinateur pour faire enquête sur les attributions des personnes concernées. Après avoir étudié le rapport de l'examineur et les exposés écrits des parties, la Commission a rendu une décision déterminant l'unité de négociation appropriée pour ces fonctionnaires.

**B-13** Dans l'autre demande reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de déterminer qu'un fonctionnaire dont le poste d'attache était dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements aurait dû continuer de faire partie de ce groupe pendant les quatre mois au cours desquels il a occupé à titre intérimaire un poste dans le groupe Achat et approvisionnement. Pendant l'intérim, l'employeur avait versé les cotisations syndicales à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au nom de ce fonctionnaire; dans sa demande, l'Alliance demandait à la Commission d'ordonner à l'Institut de lui transférer ces cotisations. À l'audience, les parties ont demandé un ajournement et l'assistance d'un médiateur en vue de tenter de régler l'affaire. À la fin de l'année, les parties tentaient toujours d'en arriver à un règlement.

**B-14** Dans une des demandes reçues au cours de l'année, l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique a soutenu qu'un fonctionnaire faisant partie de l'unité de négociation Services administratifs, compte tenu des fonctions qu'il remplissait, devrait plutôt être membre de l'unité Gestion des finances. À la fin de l'année, l'affaire avait été inscrite au rôle.

**B-15** Dans une autre demande reçue durant l'année, le Conseil des unions des arts graphiques a allégué que, à la suite de la décision d'accréditation concernant les fonctionnaires du Groupe Communication Canada, l'employeur avait transféré des employés

**B-11** Aux termes de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires fait partie d'une unité de négociation. La Commission a instruit six

## DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITES DE NEGOCIATION

**B-10** Deux demandes de révocation de l'accréditation fondées sur l'article 43 de la Loi ont été reportées. Dans ces demandes, les requérants, des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, alléguaient que l'agent négociateur s'était livré à des activités interdites en utilisant les fonds des membres pour attaquer ou appuyer des partis politiques. Ces affaires devaient être entendues au cours de la nouvelle année.

**B-9** Dans une autre affaire, le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, a demandé la révocation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les employés membres de la catégorie technique travaillant au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa sous la direction et le contrôle du Directeur général - Service du personnel. L'employeur a affirmé que la fermeture de la section chargée de réaliser des bandes magnétoscopiques pour diffusion aux troupes à l'étranger avait éliminé tous les postes, de sorte que l'unité de négociation ne comptait plus de membres. La Commission a révoqué l'accréditation.

**B-8** La Commission avait à trancher quatre demandes de révocation d'accréditation dans l'année écoulée. Dans une affaire, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a demandé que soit révoquée l'accréditation du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à titre d'agent négociateur de tous les employés faisant partie du groupe Soutien des sciences sociales. L'employeur a fait valoir que puisque ce groupe ne comptait plus de membres il ne pouvait plus être considéré comme une unité de négociation au sens de la Loi. L'agent négociateur accrédité ne s'est pas opposé et la Commission a révoqué l'accréditation.

## RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

négociateur accrédité. L'Institut a subseqüemment retiré sa demande.



concernant la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer ce que souhaitaient les fonctionnaires faisant partie de l'unité de la production d'imprimerie et des autres opérations connexes (voir la section B-29). La Commission a agréé la demande et accordé le CUVAG à titre d'agent négociateur des fonctionnaires concernés. À la suite d'un scrutin de représentation, l'Alliance est devenue l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation comprenant tous les autres fonctionnaires.

**B-6** La Commission de la capitale nationale (CCN) était devenue un employeur distinct à la fin de l'année précédente. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a présenté une demande d'accréditation en vue de représenter les fonctionnaires de la CCN faisant partie de l'unité de négociation des professionnels, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à représenter tous les autres fonctionnaires de la CCN. L'employeur a proposé la création d'une seule unité, regroupant tous les fonctionnaires, comme étant habile à négocier. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a décidé qu'une seule unité de négociation était effectivement habile à négocier collectivement, et elle a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation; les noms des deux requérants figureraient sur les bulletins. Avant le scrutin, l'Institut a retiré sa demande d'accréditation. À l'issue du scrutin mais avant le dépouillement du vote, l'Alliance a déposé une plainte alléguant une pratique déloyale de travail de la part de l'employeur, ce qui risquait d'influer sur le résultat du scrutin. En réponse, la Commission a annulé le premier scrutin et a ordonné la tenue d'un deuxième scrutin. À la suite du second scrutin, l'Alliance a été accréditée à titre d'agent négociateur de tous les employés de la Commission de la capitale nationale.

**B-7** Dans l'une des demandes reçues durant l'année, le Syndicat des travailleuses et travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN a cherché à se substituer à l'Alliance de la Fonction publique du Canada en tant qu'agent négociateur de tous les employés membres des catégories Exploitation et Soutien administratif à la BFC Valcartier. Le scrutin de représentation ordonné par la Commission n'a pas prouvé que le syndicat de la CSN jouissait de l'appui majoritaire requis pour être accrédité; par conséquent, la demande a été rejetée. En ce qui concerne l'autre demande reçue au cours de l'année, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a demandé à être accrédité pour représenter les employés de l'Office national du film. Il a demandé à la Commission de combiner deux groupes dont il était l'agent

des professionnels et celui de l'Alliance sur le bulletin qu'on emploierait pour l'unité des non-professionnels. Puisque l'ANBBE n'avait présenté une demande qu'à l'égard des 17 employés anciennement classifiés ES, son nom ne figurerait pas sur les bulletins.

**B-3** À l'issue du scrutin de représentation, l'Institut a été accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'Office faisant partie de l'unité de négociation des professionnels, tandis que l'Alliance a été accréditée pour représenter tous les autres fonctionnaires.

**B-4** Dans une autre affaire reportée, quatre agents négociateurs ont présenté huit demandes d'accréditation afin de représenter les fonctionnaires du Groupe Communication Canada lorsqu'il est devenu un employeur distinct. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a demandé à être accrédité pour tous les fonctionnaires anciennement classifiés dans les groupes Gestion des systèmes d'ordinateurs et Achat et approvisionnement, mais il a retiré ses demandes avant l'audience. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande d'accréditation à l'égard de tous les fonctionnaires anciennement classifiés dans les catégories Administration et service extérieur, Technique, Soutien administratif et Exploitation. Le Conseil des unions des arts graphiques (CUAG) a présenté une demande d'accréditation à l'égard de tous les fonctionnaires qui faisaient anciennement partie du groupe Services d'imprimerie (non-surveillants). L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a demandé à être l'agent négociateur accrédité de tous les fonctionnaires anciennement classifiés dans le groupe Gestion des finances. En réponse, l'employeur a proposé l'établissement d'une unité pour les besoins de la négociation collective, laquelle regrouperait tous ses employés. La Commission a jugé que deux unités seraient appropriées, la première serait formée de tous les employés affectés à la production d'imprimerie et aux autres opérations connexes, la seconde, de tous les autres employés. Elle a ordonné qu'on tienne un scrutin de représentation pour chacune de ces unités de négociation, le nom du CUAG figurant sur le bulletin de l'unité de négociation formée des employés des services d'imprimerie et des autres opérations connexes, et celui de l'Alliance dans le cas de l'autre unité de négociation.

**B-5** Le CUAG a subseqüemment demandé à la Commission, en vertu de l'article 27 de la Loi, de révoquer son ordonnance

## AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

### DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

**B-1** La Commission a traité cinq demandes d'accréditation durant l'année à l'étude, dont trois qui avaient été reportées de l'année précédente. Dans une des affaires reportées, trois agents négociateurs avaient présenté cinq demandes en vue de représenter les fonctionnaires de l'Office national de l'énergie (l'Office) lorsque celui-ci est devenu un employeur distinct. Trois des demandes ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) à l'égard des fonctionnaires faisant partie de la catégorie du soutien administratif, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie technique. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) a demandé à être accrédité pour représenter une unité composée de certains groupes de fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle ainsi que de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Une organisation syndicale nouvellement formée, l'*Association of National Energy Board Employees* (ANEBE), a présenté une demande d'accréditation à l'égard des économistes.

**B-2** L'Office a demandé à la Commission de déterminer qu'une seule unité de négociation, formée des employés touchés par les demandes d'accréditation, était habile à négocier collectivement. La Commission a conclu qu'il y avait deux unités habiles à négocier collectivement: une unité composée des employés professionnels et une autre unité regroupant tous les autres fonctionnaires. Elle a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation pour chacune de ces unités de négociation, le nom de l'Institut figurerait sur le bulletin utilisé pour l'unité composée





dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

**A-8** La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

**A-9** Au 31 mars 1995, quelque 215 272 employés répartis dans 163 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment celles portant sur la négociation collective (voir tableau 2). Le Secréariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 79 unités de négociation de l'administration centrale, les 84 autres unités relevant de 14 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte 3 001 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 442 (voir le tableau 5).

**A-10** L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est l'agent négociateur de 75 unités représentant 159 041 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) négocie au nom de 40 unités représentant 32 372 employés. Les 48 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficiant pas de la négociation collective peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la Commission.



**A-7** Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation des postes, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes des fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des

**A-6** La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouvernement en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

## ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

**A-5** Bien que la médiation des griefs et des plaintes ait représenté un volume de travail semblable à celui de l'année précédente, il y a toutefois eu un accroissement des activités de médiation préventive. Les Services de médiation de la Commission ont tenu 27 ateliers de résolution de litiges dans diverses régions du pays, lesquels ateliers ont pour la plupart été menés conjointement avec le Conseil national mixte.

prolongé les conditions d'emploi prévues dans les conventions collectives de la plupart des fonctionnaires de l'administration publique fédérale.



## INTRODUCTION

### RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

**A-1** Au début de l'année, la Commission a fait l'objet d'un examen organisationnel. La première phase de la restructuration, qui doit s'échelonner sur une période de trois ans, a entraîné une réduction de 26 % du personnel à temps plein (excluant les nominations par décret) pour l'exercice 1994-1995. Une fois qu'elle aura été entièrement mise en oeuvre, la réorganisation aura réduit l'effectif à temps plein de 31 %.

**A-2** Au chapitre de l'arbitrage des griefs, la charge de travail de la Commission a diminué, mais en revanche il y a eu une hausse des griefs portant sur des questions complexes telles que la discrimination et le harcèlement, qui nécessitent en général plus de jours pour l'audience, les délibérations et la rédaction des motifs de décision.

**A-3** Sur le plan de l'accréditation, le volume de travail a continué d'être important, à la suite surtout de l'établissement de l'Office national de l'énergie, du Groupe Communication Canada et de la Commission de la capitale nationale à titre d'employeurs distincts. De plus, la Commission a reçu une demande du Syndicat des travailleuses et travailleurs des FNP de la Base Valcartier - CSN, qui cherchait à se substituer à l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les employés du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie des catégories Exploitation et Soutien administratif à la BFC Valcartier. Un scrutin de représentation a été tenu pour déterminer les souhaits de ces employés.

**A-4** Deux décisions arbitrales ont été rendues durant l'année. La première concernait les fonctionnaires du Groupe Communication Canada, l'autre, une unité de négociation du Personnel des fonds non publics. Le Personnel des fonds non publics n'est pas touché par la législation sur la compression des dépenses publiques qui a



PAGE	
	<b>K AFFAIRES FONDÉES SUR LA</b>
	<b>PARTIE II DU CODE CANADIEN</b>
	<b>DU TRAVAIL</b>
51	Renvois fondés sur l'article 129
51	Affaires fondées sur l'article 133
53	<b>APPENDICE (TABLEAUX)</b>

J	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	47
I	DÉCISIONS ARBITRALES	45
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE	Questions relevant de la compétence d'un conseil d'arbitrage . . . . . 40 Questions qui ne relèvent pas de la compétence d'un conseil d'arbitrage . . . . . 43 37
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	31
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	27
E	CONCILIATION ET MÉDIATION	Examens . . . . . 24 Autres services . . . . . 24 23



# TABLE DES MATIÈRES

## PAGE

<b>A</b>	<b>INTRODUCTION</b> .....	1
	Résumé des activités de l'année .....	1
	Organisation et fonctions de la Commission .....	2
<b>B</b>	<b>AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS</b> .....	5
	Demands d'accréditation à titre d'agent négociateur .....	5
	Révocation de l'accréditation .....	8
	Détermination de l'appartenance aux unités de négociation .....	8
	Désignation de postes de direction ou de confiance .	10
	Choix du mode de règlement des différends .....	11
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi .....	11
	Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi .....	12
	Demands de révision des décisions de la Commission .....	12
	Demands de prolongation de délai .....	14
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi .....	14
<b>C</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b> .....	17
<b>D</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b> .....	21



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

au 31 mars 1995

---

*Président:* Ian Deans      *Vice-président:* L.M. Tenace

---

*Présidents suppléants:* P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

---

*Membres à plein temps:* T.W. Brown, A.S. Burke,  
M.-M. Galipeau, R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

---

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Avocat général:*  
J.E. McCormick  
*Secrétaire de la Commission:*  
C. Greer  
*Directeur des services de médiation:*  
N. Bernstein

---

## CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général:* D. Davidge

---



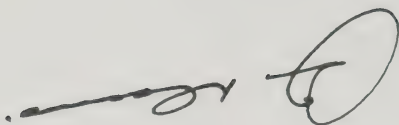
L'honorable Marcel Massé  
Président du Conseil privé de la Reine pour le  
Canada, ministre des affaires intergouvernementales  
et ministre responsable du renouvellement de la  
fonction publique  
Chambre des communes  
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à  
l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction  
publique, le Vingt-huitième rapport annuel de la Commission des  
relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la  
période du 1<sup>er</sup> avril 1994 au 31 mars 1995 et qui doit être déposé  
devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute  
considération.

Le président,



Ian Deans



## PRESIDENT



Ian Deans

## VICE-PRESIDENT



L.M. Tenace

## PRESIDENTS SUPPLEANTS



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

## COMMISSAIRES



T.W. Brown



A.S. Burke



M.-M. Galipeau



R. Labelle



R. Simpson



J.B. Turner



© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1995  
N° de cat. SR1-1995  
ISBN 0-662-62113-1

1994-1995

VINGT-HUITIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE





1994-1995

VINGT-HUITIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

CAI  
CS25  
-A55

# **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**



## **TWENTY-NINTH ANNUAL REPORT**

### **1995-96**



**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**TWENTY-NINTH  
ANNUAL  
REPORT**

**1995-96**

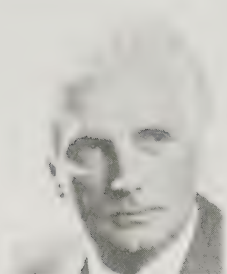








## CHAIRPERSON



Ian Deans

## VICE-CHAIRMAN



L.M. Tenace



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler

## BOARD MEMBERS



T.W. Brown



A.S. Burke



M.-M. Galipeau



R. Labelle



R. Simpson



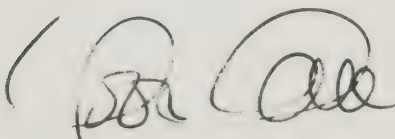
J.B. Turner

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.  
President of the Queen's Privy Council  
for Canada and Minister Responsible for  
Public Service Renewal  
House of Commons  
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Ninth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1995 to 31 March 1996, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Yvon Tarte', with a large, stylized initial 'Y' and a cursive 'Tarte'.

Yvon Tarte,  
Acting Chairperson



# **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

**1995 - 1996**

---

*Chairperson:* Ian Deans

*Vice-Chairperson:* L.M. Tenace

---

*Deputy Chairpersons:* P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

---

*Full-Time Members:* T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau,  
R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

---

## **PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD**

*General Counsel:*

J.E. McCormick

*Secretary of the Board:*

C. Greer

*Director, Mediation:*

N. Bernstein

---

## **NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA**

*General Secretary:*

Fernand Lalonde

---





# TABLE OF CONTENTS

	PAGE
<b>A INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
The Year in Brief .....	1
Organization and Functions of the Board .....	1
<b>B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION.....</b>	<b>5</b>
Applications for Certification as a Bargaining Agent .....	5
Revocation of Certification.....	5
Determination of Membership in Bargaining Unit .....	5
Designation of Positions as Managerial or Confidential .....	6
Choice of Dispute Resolution Process.....	7
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act .....	8
Proceedings under Section 21 of the Act .....	8
Requests for Review of Board Decisions .....	9
Applications for Extension of Time .....	9
Complaints under Section 23 of the Act.....	10
<b>C ADJUDICATION PROCEEDINGS.....</b>	<b>11</b>
<b>D ARBITRATION PROCEEDINGS.....</b>	<b>15</b>
<b>E CONCILIATION AND MEDIATION .....</b>	<b>17</b>
Examinations.....	18
Other .....	18

	PAGE
<b>F</b>	<b>BOARD DECISIONS OF INTEREST ..... 19</b>
<b>G</b>	<b>ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST ..... 23</b>
<b>H</b>	<b>TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS ..... 29</b>
<b>I</b>	<b>COURT DECISIONS OF INTEREST ..... 33</b>
<b>J</b>	<b>PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE ..... 37</b>
	Proceedings under Section 129 ..... 37
	Proceedings under Section 133 ..... 37
	<b>APPENDIX (TABLES) ..... 39</b>



## **INTRODUCTION**

### **THE YEAR IN BRIEF**

**A-1** The Board processed 877 cases during the year under review; they include adjudication, certification, arbitration and other disputes filed under the various sections of the Act administered by the Board. The work is described in the appropriate sections of this report.

**A-2** The adjudication workload remained comparable to that of fiscal year 1994-95. The complexity of the cases, however, has increased, especially for grievances relating to harassment, discrimination and termination for incompetence. In such cases more time is required for hearing days and decision writing.

**A-3** Thomas W. Brown retired in September 1995 after 10 years with the Board. Louis M. Tenace, Vice-Chairperson of the Board since 1990, retired in February 1996.

### **ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD**

**A-4** The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by

Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, a Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

**A-5** Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the designation of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

**A-6** The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employees and management. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

**A-7** As of 31 March 1996, some 198,955 employees in 156 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.

**A-8** The Treasury Board Secretariat represents the government as the employer for 79 units in the central administration, while there are 13 separate employers for the remaining 77 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research



Council, with 2,758 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with 1,338 (see Table 5).

**A-9** The Public Service Alliance of Canada (PSAC) is the bargaining agent for 74 units, representing 145,569 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent for 40 units, representing 31,181 employees. The remaining 42 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2).





## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION**

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT**

**B-1** The Board processed one application for certification received from the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 for employees of Canex employed at the Canadian Forces Base (Wing Westwin, Winnipeg) Manitoba. The application was received on 11 March 1996 and was carried over to fiscal year 1996-97.

### **REVOCATION OF CERTIFICATION**

**B-2** Two applications for revocation of certification under section 43 of the Act were carried into the year under review and another application under section 43 was filed during it. All three applications were filed by members of the Public Service Alliance of Canada and alleged that the bargaining agent had engaged in prohibited behaviour by using members' funds to attack and support political activities. On 19 October 1995, the Federal Court - Trial Division issued a judgment declaring that paragraphs 40(2)(a) and (b) of the Public Service Staff Relations Act are of no force and effect. The Court further declared that subsection 43(2) of the Act is of no force and effect insofar as it relates to paragraphs 40(2)(a) and (b). The applications were consequently terminated.

### **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT**

**B-3** Under section 34 of the Act, the employer or an employee

organization may ask the Board to determine whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit.

**B-4** In one application carried over, the Association of Public Service Financial Administrators contended that the duties of an employee in the administrative services bargaining unit implied that this employee should be in the financial administration bargaining unit. The parties were able to negotiate an acceptable resolution to the matter prior to the hearing date.

**B-5** In another application carried over, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that an employee whose substantive position was in the clerical and regulatory group should have continued to be in that group for the four months when he was acting in a purchasing and supply group position. During the acting period, the employer had remitted union dues to the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of this employee. The application requested the Board to issue an order to the Professional Institute of the Public Service of Canada to transfer these dues to the Public Service Alliance of Canada. The parties were able to resolve the matter prior to the scheduled hearing date.

**B-6** One application was filed at year end by the United Food and Commercial Workers Union requesting the Board to make a determination as to whether employees working at mess locations in Ottawa are members of the applicant organization's bargaining unit. The application concerned the refusal of the employer, in this instance the Staff of the Non-Public Funds, to recognize the employee organization as the bargaining agent for all employees currently working in the mess location in downtown Ottawa. At year end, a hearing into this matter had been scheduled.

## **DESIGNATION OF POSITIONS AS MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL**

**B-7** As a result of amendments to the Public Service Staff Relations Act, positions, rather than employees, were excluded from bargaining units, effective 1 June 1993. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which positions are to be designated as

managerial or confidential (see sections 2, 5.1, 5.2 and 5.3 of the Act). The employer may subsequently so identify any other position. If the bargaining agent objects to the positions identified, the Board will make the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

**B-8** The Board received 36 objections to such identifications and carried over 32 objections from the previous fiscal year. Of these, 45 were disposed of during the year, one by decision of the Board and 44 by settlement or withdrawal. Of the 23 objections carried over to fiscal year 1996-97, 15 were being held pending the report of an examiner and eight were to be scheduled for hearing.

**B-9** If the bargaining agent believes there has been a change in the duties and responsibilities of a position designated as managerial or confidential, it may file an objection with the Board. After hearing representations from both parties, the Board will confirm or terminate the identification.

**B-10** Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who occupy managerial or confidential positions; Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

## **CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS**

**B-11** Under the Public Service Staff Relations Act, a bargaining agent may chose one of two processes of dispute resolution: referral to binding arbitration or a conciliation board with subsequent option to strike. Before a notice to bargain may be given, a bargaining agent must specify which of these two processes is to apply to the bargaining unit. That process is then recorded by the Board as part of the certification process and remains in effect for the ensuing negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

**B-12** At year end, 67 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation route and 89 (named in Table 7) had specified arbitration.



## **SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT**

**B-13** The amendments to the Act established a process of designating positions rather than employees. "Designated positions" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for the conciliation board process, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, which will be appointed in the same manner as a conciliation board. The designation review panel will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board shall make the determination.

**B-14** There was no activity under this section during the year under review, as a result of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service. The Board did meet with officials of the Treasury Board secretariat and officials of several unions to clarify certain issues prior to the resumption of collective bargaining.

## **PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT**

**B-15** Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with "residual powers". This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

**B-16** The Board received 16 applications during the year in addition to five carried over from the previous year. The Board disposed of 15 applications, of which 12 were withdrawn, one was

settled and two were dismissed by a decision of the Board. The remaining six cases were carried over to the next fiscal year.

## **REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS**

**B-17** Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders.

**B-18** One application, filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada, arose with respect to a decision obliging the employer to remit union dues to the Institute for all employees, whatever their current employment status. The employer maintained that dues had been collected from employees still on the government pay-roll and that it had no obligation to collect dues from individuals who were no longer employees. The Board determined that the employer was responsible for remitting the dues owed to the Institute.

**B-19** The second case dealt with an application to review a decision of the Board which denied an application to extend the time to file a grievance. In a previous decision (149-2-149), the Board had denied the applicant's request for an extension of time to file a grievance relating to events alleged to have taken place some 15 years before. The applicant took issue with the earlier decision of the Board on the basis that it contained "inaccuracies" and that circumstances had changed since the previous decision. The Board found that nothing turned on what the applicant referred to as "inaccuracies"; it also found nothing in the material filed by the applicant that established changed circumstances or any other compelling reason for reviewing the previous decision. The application for review was dismissed.

## **APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME**

**B-20** The Board processed nine applications for extension of time, including four carried over from the previous year. Of the applications, six requested extension of time prescribed for the referral of grievances to adjudication and three requested extension of the prescribed time to present a grievance at a level in the grievance procedure.

**B-21** Six applications were disposed of during the year; One was withdrawn, two were settled and three were determined by the Board. Of the three applications carried over at year end, two had been heard and were awaiting decisions and one was held pending a Federal Court decision.

## **COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT**

**B-22** Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices", as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the P.S.S.R.A., this section was broadened to include complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action. The Board had before it during the year a total of 61 complaints, including 29 carried over from the previous year.

**B-23** Of the 61 complaints, 23 were heard and determined by the Board and 20 were either settled or withdrawn, with or without the assistance of the Board's mediation services, shortly before or during the course of the hearing. At the end of the year, the 18 remaining cases were carried over to be scheduled in the next year or were being held in abeyance, either at the request of the parties, or pending the outcome of other proceedings.

**B-24** Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against an employee organization, discrimination against members, employer interference in the formation of an employee organization, failure to implement an adjudication decision or an arbitral award and the duty of fair representation.



## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". The latter term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

**C-2** Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92 and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

**C-3** Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1991 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 429 of these grievances referred in the year under review.

**C-4** The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act, proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievances for employees in the central administration now includes demotion and all terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 283 such grievances referred to adjudication during the year under review.

**C-5** There were 12 grievances referred under section 99 of the Act during the year under review. In addition 14 such grievances were carried over from the previous year. Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

**C-6** During the year, a total of 724 grievances was referred to the Board for adjudication, basically comparable to the total of the preceding year (769). Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1991 to 1996.

**C-7** In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg



New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Ste. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Rimouski, Sherbrooke, Sept Îles
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territories:	Whitehorse



# D

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 89 bargaining units, covering 26,192 employees (see Table 7).

**D-2** During the year under review, the Board processed five requests for arbitration, one of which had been carried over from the previous year (see Table 10). The request carried over had been filed by the Canadian Military College Faculty Association on behalf of the University Teachers. An award was rendered early in the year.

**D-3** Of the four requests for arbitration received during the year, one was filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of all employees of the National Capital Commission, which is not covered by the compensation restraint legislation. At year end no arbitration board had been appointed.

**D-4** In another case, the Public Service Alliance of Canada filed a request for arbitration on behalf of all employees of the Canada Communication Group other than those employed in the printing operations. The Canada Communication Group is not covered by the compensation restraint legislation. At year end no arbitration board had been appointed.

**D-5** The Staff of the Non-Public Funds is likewise not covered by the compensation restraint legislation. The Public Service Alliance of Canada filed two other requests for arbitration on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds in the

administrative support and operational categories at CFB Bagotville. At year end no arbitration boards had been appointed.

## CONCILIATION AND MEDIATION

**E-1** The provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions, including the compensation plans, embodied in the collective agreements of virtually all employees in the federal Public Service, continued to apply. During the year under review, four requests for third party assistance were received. Two involved the Staff of the Non-Public Funds, a separate employer which was not covered by the above legislation. The other requests involved disputes where no collective agreement existed.

**E-2** A settlement was reached with the assistance of a conciliator in each of the disputes involving the Staff of the Non-Public Funds.

**E-3** Following the creation of the Canada Communication Group (CCG) as a separate employer, the Public Service Alliance of Canada acquired the bargaining rights for a group of CCG employees. The assistance of a conciliator was sought to aid in the negotiations of a first collective agreement between the parties. The conciliation process had not been completed by the end of fiscal year.

**E-4** Similarly, the Public Service Alliance of Canada was certified to represent a group of employees of the National Capital Commission after it had become a separate employer. A conciliator was appointed to assist the parties in concluding a first collective agreement. The conciliation process had not been completed by the end of the fiscal year.

**E-5** Following the mediation reported last year involving the Canada Communication Group and the Council of Graphic Arts Unions, the parties submitted their dispute to arbitration. After the arbitration award had been handed down, the parties again sought the assistance of a mediator in helping them resolve certain issues. The mediator appointed was successful in doing so for most issues.



**E-6** There were no requests for the establishment of a conciliation board during the year under review.

## **EXAMINATIONS**

**E-7** When an employer requests a managerial or confidential exclusion from the bargaining unit to which the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties and in the absence of agreement an examination is held. If necessary the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Examination officers were involved in 29 cases this year, of which 24 were settled by agreement of the parties prior to an examiner's report being written. A report was issued in the five remaining cases.

## **OTHER**

**E-8** The number of grievances and complaints mediated during the year was reduced considerably from the number in the two previous years. The reduction was primarily due to the cessation of the grievance mediation program with Transport Canada and the Canadian Association of Professional Radio Operators (CAPRO) after employees represented by CAPRO were transferred to the Department of Fisheries and Oceans and NAVCAN. Discussions were underway to revive the program with Fisheries and Oceans.

**E-9** Mediation Services of the Board continue to respond to requests for help in building relationships and implanting effective consultation systems. Several dispute resolution workshops were conducted during the year.

## BOARD DECISIONS OF INTEREST

**F-1** In *Public Service Alliance of Canada and National Capital Commission et al.* (Board files 148-29-218 and 161-29-761), the Board was faced with two complaints by the bargaining agent. They arose out of the employer's decision to lay off approximately half of the employees in the bargaining unit and to contract out their work to the private sector, including some employee take-over corporations. The first complaint was submitted under section 21 of the Public Service Staff Relations Act; in it the bargaining agent alleged that the employer's decision, which had been announced after notice to bargain had been given, constituted a fundamental alteration of the terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit, contrary to section 52 of the Act. In the second complaint, submitted under section 23 of the Act, the bargaining agent alleged that the employer and two senior members of management had engaged in conduct contrary to section 8 of the Act.

**F-2** The evidence established that the employer had over the years been subject to various reductions in its budget, the last resulting from a program review by the federal government. These significant reductions had led to the employer's decision to lay off half the employees in the bargaining unit and to contract out their work to the private sector. The employer was, however, precluded from advising the employees of the budgetary reductions arising out of the program review and of its plans for dealing with them until the federal budget was tabled in Parliament. This took place after the statutory freeze contained in section 52 of the Act had been triggered by the bargaining agent's giving of notice to bargain.

**F-3** The Board concluded that the proper interpretation to be given to the statutory freeze provision was that, once notice to bargain had been given, the employer was required to carry on its business as it usually did. In other words, the Board had to

determine whether the changes proposed by the employer were part of its normal practices. The Board concluded that they were, because the employer had laid off people in the past; moreover, the employer had contracted out work before, for example, in the case of seasonal employment. The employer was not prohibited from exercising express management rights which were preserved by the statutory freeze. Accordingly, the employer's actions did not constitute a violation of section 52 of the Act. Furthermore, the bargaining agent had failed to establish the existence of any anti-union animus on the part of the respondents. There had been, therefore, no violation of section 8 of the Act. An application by the bargaining agent under the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed by the Federal Court of Appeal ((1996), 192 N.R. 394). An application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada is pending.

**F-4** Among other things, the proper interpretation to be given to sections 50 and 52 of the Act in light of the provisions of the Public Sector Compensation Act, as amended from time to time, arose in *Canadian Association of Professional Radio Operators and Treasury Board* (Board files 148-2-227 and 169-2-581). In its decision, the Board determined that the effect of the Compensation Act was to extend the term of a collective agreement containing a frozen compensation plan and not just the terms and conditions of employment embodied in the collective agreement. Accordingly, while the provisions of the Compensation Act were still in effect, it was not open to the bargaining agent to give notice to bargain pursuant to subsection 50(2) of the Act and thereby activate the statutory freeze prior to the last three months of the extended term of the collective agreement.

**F-5** The complainant in *Begley and Public Service Alliance of Canada* (Board file 161-2-759) alleged that his bargaining agent had breached the duty of fair representation, contrary to subsection 10(2) of the Act, when it refused to support his grievance against the employer for terminating his employment for incapacity. The evidence established that, when his employment was terminated by the employer, the complainant had been on disability leave and had not paid union dues for a considerable period of time. The Board dismissed the complaint because the complainant had failed to establish that the bargaining agent had acted in a manner that was



arbitrary, discriminatory or in bad faith. It pointed out, however, that the duty of fair representation is owed to all employees in the bargaining unit; it is not dependent on the payment of union dues or membership in the union.

**F-6** In *Miller* (Board file 149-2-149), pursuant to section 63 of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, the applicant sought an extension of time to present a grievance relating to a compensation matter that had arisen some 15 years before. The applicant cited, among other things, harassment by the employer and the fact that he suffered from schizophrenia as reasons for the delay. The evidence established, however, that the applicant had been well enough to return to work for some seven years after the events of which he complained. In deciding to exercise its discretion, the Board stated that it is not sufficient for it simply to balance the injustice of denying the applicant a hearing on the merits against the likely prejudice to the employer from being obliged to meet the applicant's case.

**F-7** This is not to say that the Board must not endeavour to strike that balance in arriving at its decision. The Board must first determine, however, if the applicant has shown why a grievance could not have been filed in a timely fashion. Once that threshold has been crossed, the applicant must show some diligence in seeking an extension of time or a cogent reason explaining the length of the delay. The Board determined that the applicant had failed to provide it with a reasonable explanation for his failure to submit a grievance within the specified time limit. Furthermore, he had failed to show diligence in seeking the extension of time or to provide a cogent reason for the delay. The Board stated further that, even had he done so, the prejudice to the employer arising out of the delay would probably have outweighed the prejudice to the applicant had the matter not been heard on the merits. For all these reasons, the application was denied. A subsequent application to the Board under section 27 of the Act to review its decision was dismissed (Board file 125-2-65).





## ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

**G-1** Can an adjudicator reinstate a terminated employee on the basis of events subsequent to the termination? The Supreme Court of Canada has provided guidance on this question in *Québec Cartier*.<sup>1</sup> In this decision, the Court stated the general rule that an arbitrator reviewing an employer's decision to terminate an employee should uphold the decision where just cause existed at the time of termination. Post-termination evidence is admissible only if it "sheds light on the reasonableness and the appropriateness" of the termination at the time it took place. The *Québec Cartier* decision was relied upon in the case of *Funnell* (Board file 166-2-25762) and in the case of *McCormick* (Board file 166-2-26274).

**G-2** In *Funnell*, the grievor had displayed strange behaviour at work. He had attributed this behaviour to stress and anxiety. The performance of his duties had subsequently deteriorated and he had become defiant and hostile. He had also instructed his doctor not to release information to the employer. He was terminated after an incident in which he had been arrested for making threats and had been committed to an institution. Subsequent to his termination, the grievor was diagnosed as suffering from bipolar manic depression. It was also revealed that he had stopped taking the medication that controlled his behaviour roughly one year prior to his termination. The adjudicator found that the employer had acted reasonably in concluding that at the time of termination the grievor was incapable of performing his duties and that he would not be able to do so in the foreseeable future. He ruled that post-termination evidence should not be used to alter this finding and denied the grievance. In *McCormick*, the grievor was terminated for chronic absenteeism and was subsequently diagnosed as suffering from manic depression. As in *Funnell*, the adjudicator found that at the time of termination the employer's assessment that the grievor would not

<sup>1</sup> *Cie Minière Québec Cartier v. Quebec (Grievances Arbitrator)*, [1995] 2 S.C.R. 1095.

be able to perform his duties in the foreseeable future, had been reasonable. An application for judicial review of the adjudicator's decision in *McCormick* was pending at year's end (Court file T-371-96).

**G-3** There are also limits on the post-termination evidence an employer seeks to admit. In *Lau* (Board file 166-2-26646), the employer terminated the grievor, alleging attempted extortion. The employer also attempted to introduce evidence of other alleged misconduct by the grievor which had been discovered subsequent to the termination. The adjudicator found that the employer had not satisfied its burden of establishing that extortion had indeed taken place. With regard to the evidence of the other alleged misconduct, the adjudicator noted the rule set out in *Burchill*<sup>2</sup> that a grievor cannot at adjudication alter the nature of the case presented on his behalf during the grievance process. Conversely, the adjudicator concluded, the employer cannot justify a termination at adjudication on grounds different from those discussed during the grievance process. While relevant evidence of misconduct discovered after termination may, in a proper case, be used to corroborate the basis for a termination, post-termination evidence will not be admissible if the actual ground on which the termination was based has not been established.

**G-4** In situations where the employer has a duty to accommodate an employee who is subject to adverse effect discrimination, there is a corresponding obligation on the part of the employee to take reasonable steps to facilitate the search for accommodation and its implementation. In *Guibord* (Board file 166-2-25249), the grievor became ill and was away from work sporadically for a period of approximately one year as a result of a chemical spill at her place of work. Her offer to return to work half-time was rejected by the employer on the basis that this would not meet its operational requirements. The grievor, in turn, rejected the employer's offer of a full-time position at the same level and salary at another location. When she ultimately returned on a full-time basis almost two years later, she filed a grievance seeking compensation for half days for the period during which she had been away. The adjudicator found that the employer had made a

---

<sup>2</sup> *Burchill v. Attorney General of Canada*, [1981] 1 F.C. 109 (C.A.).

reasonable offer of accommodation and, in the absence of a reasonable explanation from the grievor for her refusal, the grievance was denied.

**G-5** In *Richmond* (Board files 166-2-23653, 23862, 24140 to 24151, 26000 to 26012), the grievors' request for discretionary (paid) leave to celebrate Jewish high holidays Rosh Hashana and Yom Kippur was denied. The employer offered options to permit the grievors to be absent without loss of pay, such as the use of annual leave, compensatory leave and the opportunity to work extra hours (make-up time). The grievors ultimately used annual leave to cover their absences but filed grievances alleging discrimination on the basis of their religion, contrary to the provisions of the no-discrimination clause of the collective agreement. They maintained that, in offering the options it had, the employer had placed the burden of accommodation upon them. The adjudicator, however, found that the options put forward had constituted reasonable accommodation and denied the grievances. An application for review of the adjudicator's decision to the Federal Court, Trial Division, was denied (Court file T-1293-95). An appeal of the Trial Division's decision to the Federal Court of Appeal was pending at year's end (Court file A-197-96).

**G-6** A terminated employee has an obligation to mitigate his or her damages but the employer bears the burden of proving that the employee has failed to live up to the obligation. In *Kulczycki* (Board file 166-2-25766), the grievor, a contract management officer of an airport, had been terminated for allegedly accepting a bribe from a person bidding for a contract from the employer and for other conduct during the period of call for tenders that the employer maintained was incompatible with his position. The grievor freely admitted that since his termination he had not sought another position, feeling that he could not explain to a prospective employer that after 24 years of service he had been dismissed for demanding a bribe of \$25,000. The adjudicator concluded that the grievor's admission that he had not attempted to find another job did not lead to the conclusion that he had failed to mitigate his damages; in view of the grievor's experience and reasons for termination, the employer had failed to establish that the grievor's efforts to find another position would probably have borne fruit.



**G-7** In *Yarrow* (Board file 166-2-25034), the employer denied the grievor's request for bereavement leave following the death of his male partner on the basis that such an entitlement did not extend to a common law spouse of the same sex. The grievor claimed that the denial violated the no-discrimination clause of the collective agreement as well as the Canadian Human Rights Act. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to entertain the grievance on the basis of section 91 of the Public Service Staff Relations Act (P.S.S.R.A.), which provides that an employee may present a grievance in relation to any matter affecting his or her terms and conditions of employment "in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament". The employer relied on the decision of the Federal Court, Trial Division, in *Chopra*<sup>3</sup> in its assertion that the Canadian Human Rights Act contained such an administrative procedure. The adjudicator distinguished the *Chopra* matter on the basis that, in the case before her, the grievance was not wholly based on the no discrimination clause. She found that the essential character of the grievance before her related to the interpretation and application of entitlements under the collective agreement and the question of discrimination was incidental to the grievor's claim. In addition, the *Chopra* matter dealt with appointments and promotions, matters falling within the ambit of the Public Service Employment Act, rather than the P.S.S.R.A.

**G-8** The adjudicator concluded that the Canadian Human Rights Act did not constitute an administrative procedure for redress as neither the Canadian Human Rights Commission nor the Human Rights Tribunal had the jurisdiction to apply the collective agreement; nor was the Commission compelled to refer a matter to the Tribunal. In contrast, an adjudicator under the P.S.S.R.A. must entertain a properly referred grievance. The adjudicator found that sexual orientation had been added to the Canadian Human Rights Act by the courts and that provisions of that Act are paramount over inconsistent provisions of the collective agreement, notwithstanding section 96(2) of the P.S.S.R.A., which bars an adjudicator from amending a collective agreement. Thus, the grievor was entitled to the bereavement leave requested. The same

---

<sup>3</sup> *Chopra v. Canada (Treasury Board)* (1995), 100 F.T.R. 226. See also Twenty-Seventh Annual Report, paragraphs G-2 and G-3.

arguments were put forward and the same result was arrived at in *Sarson* (Board file 166-2-25312), where the grievor was denied leave for relocation of her same-sex partner.

**G-9** The application of the Work Force Adjustment Directive (WFAD) was the subject of debate in *Chevrette* (Board File 166-2-25375). In this matter, the grievor was a primary products inspector with the Canadian Grain Commission in Montreal. As a result of the collapse of the Soviet Union and other changes in the market, the volume of grain exports destined for the east coast had decreased, resulting in less demand for grain inspection. In situations of decreased demand in the past, the Canadian Grain Commission had resorted to placing employees on “off-duty status”. In this case, the grievor was told that he was on off-duty status as of a fixed date and was called back to work two months later. The grievor claimed that his off-duty status was a result of lack of work, and thus his situation was in reality a declaration of surplus status by virtue of the WFAD. Accordingly, the WFAD should apply and provide to him the wages and benefits lost during the two-month period. The employer maintained that the WFAD had not come into play; the practice of resorting to off-duty status had been upheld on two occasions by the Federal Court in *Lysac*<sup>4</sup> and *Gray*.<sup>5</sup> The adjudicator noted, however, that these two cases had been rendered before the WFAD came into effect in 1991. She also noted that, in contrast to the fact situation in those two cases, the employer in the matter before her had not specified a date for return to work. The adjudicator concluded that the employer had had a right to “lay off” the grievor temporarily; however, such constituted a declaration of surplus status under the WFAD. The grievor was entitled to the salary and benefits denied him during the two-month period.

---

<sup>4</sup> *Public Service Alliance v. Canadian Grain Commission* (1986), 5 F.T.R. 51.

<sup>5</sup> *Attorney General of Canada v. Gray*, [1978] 1 F.C. 808 (C.A.).





## TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

**H-1** Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be) a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)\* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation

---

\* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment.

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

**H-2** Primarily as a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act, as amended from time to time, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, no conciliation boards were established and no conciliation commissioners were appointed by the Chairperson during the year under review.

**H-3** The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 or an arbitration board is established under section 65 of the Public Service Staff Relations Act. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may, by notice in writing to the Secretary of the Board, request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

**H-4** As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award: subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require; and subsection 69(3) provides that no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and

classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

**H-5** As previously mentioned, legislation has extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for almost all employees in the federal Public Service. Primarily as a result of this fact, no arbitrators were appointed and no arbitration boards were established during the year under review.





## COURT DECISIONS OF INTEREST

**I-1** The issue of the level of judicial deference owed to the decisions of the Public Service Staff Relations Board following the repeal of its privative clause on the coming into force of the balance of the provisions of the Public Service Reform Act on 1 June 1993, was again considered by the Federal Court of Canada.<sup>1</sup> In *Attorney General of Canada v. Wiseman* (Court file T-2094-94), the Federal Court, Trial Division, had before it on judicial review the decision of an adjudicator appointed under the Public Service Staff Relations Act. According to that decision, the collective agreement required the employer, when considering a shift change to accommodate a request for vacation leave, first to consult with the employees who might be affected. The Court reviewed at length the relevant jurisprudence of the Supreme Court of Canada on the standard of review and, in particular, the following decisions: *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; *Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 S.C.R. 557; *Dayco (Canada) v. CAW-Canada*, [1993] 2 S.C.R. 230.

**I-2** This jurisprudence established that the standard of review encompasses a spectrum ranging from the standard of reasonableness to that of correctness. In particular, even in the absence of a privative clause, deference must be shown to decisions of specialized tribunals on matters that fall squarely within their expertise. Accordingly, the Federal Court, Trial Division, found that the decision of the adjudicator should be accorded considerable or significant curial deference in this case, particularly since it concerned a matter squarely within the scope of the adjudicator's jurisdiction and special expertise. The Court ruled that only decisions not supportable by the evidence were subject to intervention. Since the adjudicator's decision was supported by the evidence, the Court dismissed the application for judicial review.

---

<sup>1</sup> See Twenty-Eighth Annual Report, paragraph J-7.

Subsequently, the Court reviewed the same jurisprudence and applied the same principles in dismissing two other applications for judicial review of decisions of adjudicators involving the interpretation of a collective agreement: *Canada (Procureur général) v. Séguin* (1995), 101 F.T.R. 64; *Ouimet et al. v. Canada (Treasury Board)* (1995), 106 F.T.R. 161. In *The Canadian Museum of Nature v. Bélanger et al.* (1995), 107 F.T.R. 241, the Court, in setting aside the decision of the adjudicator, stated that correctness is the standard of review applicable to an adjudicator in the interpretation of a general public statute.

**I-3** Subsection 91(1) of the Public Service Staff Relations Act provides that an aggrieved employee may present a grievance at each level of the grievance process in relation to any matter affecting the terms and conditions of employment “in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament”. In *Chopra v. Canada (Treasury Board)*, [1993] 3 F.C. 445, the grievor sought judicial review of an adjudicator’s decision that he lacked jurisdiction to entertain a grievance because the Canadian Human Rights Act provided another administrative procedure for redress. In his grievance, the grievor sought to rely on the “no discrimination” provision of the collective agreement to challenge the decision not to appoint him to an acting position; he had also filed a complaint arising out of the same incident with the Canadian Human Rights Commission. The Federal Court, Trial Division, agreed with the adjudicator’s finding that since the Human Rights Act provided another administrative procedure for redress he had no jurisdiction to entertain the grievance. The Court dismissed the application for judicial review accordingly. An appeal of this decision is pending before the Federal Court of Appeal (Court file A-591-95).

**I-4** In *Francoeur v. The Attorney General of Canada* (Court file T-382-95), the adjudicator had been faced with an inconsistency between the French and English versions of a provision of the collective agreement dealing with an employee’s entitlement to acting pay. The grievor, who was a civilian employee with the Royal Canadian Mounted Police, had been required to perform, on an acting basis, the duties usually performed by a corporal; thus she had sought acting pay at that level. For the purpose of the acting assignment, the employer had classified the position at a level

within the federal Public Service, which paid less than the salary accorded to a corporal in the Mounted Police. The adjudicator dismissed the grievance. In his consideration, he preferred the French version of the provision as being more specific than the English version; it made clear that the relevant provision of the collective agreement applied only when an employee was required to perform, on an acting basis, the duties of another federal public servant. The English version, on the other hand, specified that an employee was entitled to acting pay when he or she was required to perform the duties of a higher classification level. The Federal Court, Trial Division, however, pointed out that the collective agreement gave equal value to the French and English versions. When an adjudicator is faced with an apparent conflict, it is not necessary for him or her to choose the most restrictive version; rather, the provision should be considered in the context of the collective agreement as a whole, in order to determine the intention of the parties. The Court set aside the adjudicator's decision and referred it back for reconsideration on the basis that the English version of the collective agreement was more in keeping with the intention of the parties as revealed in the collective agreement as a whole. An appeal to the Federal Court of Appeal is pending (Court file A-224-96).





## **PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE**

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 129**

**J-1** Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

**J-2** During the year, the Board had six such references before it, including two carried over from the previous year. Of the five cases disposed of, four were withdrawn prior to the hearing and one was dismissed by the Board. The remaining case was scheduled to be heard in the new year.

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 133**

**J-3** Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code. The Board processed six references under section 133 during the year, including three carried over from the previous year. Of the six cases, three were settled prior to the hearing and one was dismissed by the Board. Of the remaining two cases, one was heard and the decision pending, while the other was scheduled to be heard in the new year.





## APPENDIX

### TABLES

---

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1991 — 31 March 1996
9	Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1991 — 31 March 1996
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1995-1996

---

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council
(Esquimalt, B.C.)	(Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

### EMPLOYERS

CCG	Canada Communications Group
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science  
Agriculture  
Architecture and Town Planning  
Auditing  
Biological Sciences  
Chemistry  
Commerce  
Computer Systems Administration  
Defence Scientific Service  
Dentistry  
Engineering and Land Survey  
Forestry  
Historical Research  
Home Economics  
Law  
Mathematics  
Medicine  
Meteorology  
Nursing  
Occupational and Physical Therapy  
Patent  
Pharmacy  
Physical Science  
Psychology  
Purchasing and Supply  
Scientific Regulation  
Scientific Research  
Social Work  
Veterinary Science

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Clerical and Regulatory  
Communications  
Correctional  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Data Processing  
Drafting and Illustration

Public Service Alliance of Canada

---

Bargaining Unit

---

Bargaining Agent

---

Education  
Educational Support  
Engineering and Scientific Support  
Firefighters  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Labour and Trades  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Technical  
Heating, Power  
& Stationary Plant Operation  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Hospital Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Office Equipment  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations  
- Supervisory  
Programme Administration  
Secretarial, Stenographic and Typing  
Ships Crews  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Technical Inspection  
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group  
Association

Radio Operation

Canadian Association of  
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional  
and Technical Employees



Bargaining Unit	Bargaining Agent
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees	Public Service Alliance of Canada
---------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada

## (NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
Scientific and Professional Category

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Support Category  
Operational Category

Canadian Union of Public  
Employees, Local 2656

Technical Category

Syndicat général du cinéma et de  
la télévision

## (CANADA COMMUNICATION GROUP AS EMPLOYER)

Printing Operations

Council of Graphic Arts Unions of  
the Public Service of Canada

All employees other than  
Printing Operations

Public Service Alliance of Canada

## (NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research Council  
Officers  
Translation

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Administrative Support Category  
Computer Systems Administration  
Data Processing  
Operational Category  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Technical Category

Research Council Employees'  
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
- Non-Operators  
Operational Category  
Technical Category

Public Service Alliance of Canada

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

Scientific and Professional Category  
- Professional Engineers

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Service

- Financial Administration

- Purchase and Supply

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory

- Secretarial, Stenographic and Typing

Operational Category

- General Labour and Trades

- General Services

Scientific and Professional Category

- Auditing

- Library Science

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES  
RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category

Public Service Alliance of Canada

- Administrative Services

- Computer Systems Administration

- Financial Services

- Information Services

- Programme Administration  
and

all employees referred to as  
Grants Program Officer

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory

- Data Processing

- Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of Canada

- CFB Bagotville

Operational Category

- CFB Bagotville

Technical Category

- CFB Calgary

Administrative Support Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial  
Workers, Local 832

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Halifax

Operational Category

- CFB Shearwater

United Food and Commercial  
Workers, Local 864

Operational Category

- CFB Borden

United Food and Commercial  
Workers, Local 175

---

**Bargaining Unit****Bargaining Agent**

---

**Operational Category**

- CFB North Bay

**Operational Category**

- CFB Ottawa

**Operational Category**

- CFB Trenton

**Operational Category**

- CFB Calgary

**Operational Category**

- CFB Edmonton

United Food and Commercial  
Workers, Local 401

**Operational Category**

- CFB Moose Jaw

United Food and Commercial  
Workers, Local 1400

**Operational Category**

- CFB Chilliwack

**Operational Category**

- CFB Comox

**Operational Category**

- CFB Esquimalt

United Food and Commercial  
Workers, Local 1518

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

**Administrative Support Category**

Public Service Alliance of Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

**Administrative Support Category**

- Clerical and Regulatory

- Communications

- Office Equipment

- Secretarial, Stenographic and Typing

Public Service Alliance of Canada

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF  
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

**Actuarial Science Group**

Administrative and Foreign Service  
Category

Commerce Group

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

**Administrative Support Category**

Public Service Alliance of Canada



---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)

Business Surveys

Public Service Alliance of Canada

## Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	145,569*	74	38A 36C
Professional Institute of the Public Service of Canada	31,181	40	17A 23C
Social Science Employees Association	5,357	2	1C 1A
Association of Public Service Financial Administrators	2,276	1	A
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,248	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,221	1	C
Research Council Employees' Association	1,615	8	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,141	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,104	1	A
Canadian Merchant Service Guild	1,030	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	941	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	847	1	A
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	791	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	658	2	1A 1C

\* less CSE Employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Aircraft Operations Group Association	503	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	289	4	4A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	258	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 864	218	4	4A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	164	2	2C
Canadian Military Colleges Faculty Association	158	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	144	3	3A
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	100	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	76	2	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	52	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	14	1	A
<b>TOTAL</b>	<b>198,955</b>	<b>156</b>	<b>89A 67C</b>

A - Arbitration

C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	22,213	2,790	25,003	11.16
Administrative and Foreign Service	10	63,382	7,174	70,556	10.17
Technical	13	23,423	934	24,357	3.83
Administrative Support	5	54,906	1,771	56,677	3.12
Operational	21	27,487	397	27,884	1.42
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>191,411</b>	<b>13,066</b>	<b>204,477</b>	<b>6.39</b>

**Managerial or Confidential Exclusions,  
by Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded		
PIPSC	Scientific & Prof.	26	17,834	2,582	20,416	12.65
	Admin. & Foreign Serv.	3	11,653	414	12,067	3.43
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,353	94	1,447	6.50
	Admin. & Foreign Serv.	4	47,502	6,284	53,785	11.68
	Technical	7	13,791	297	14,088	2.11
	Admin. Support	5	54,906	1,771	56,677	3.12
	Operational	17	25,507	264	25,771	1.02
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,104	47	1,151	4.08
CATCA	Technical	1	2,221	151	2,372	6.37
IBEW Local 2228	Technical	1	2,248	81	2,329	3.48
CMSG	Technical	1	1,030	85	1,115	7.62
CGAU	Operational	1	148	0	148	0.00
FGDCA	Operational	1	100	0	100	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	841	113	1,054	10.72
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	791	20	810	2.47
SSEA	Scientific & Prof.	1	2,868	112	2,980	3.76
	Technical	1	2,489	136	2,625	5.18
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	847	54	901	5.99
CAPRO	Technical	1	1,141	122	1,263	9.66
AOGA	Technical	1	503	62	565	10.97
APSFSA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,276	375	2,651	14.15
CMCFA	Scientific & Prof.	1	158	2	160	1.25
<b>TOTAL</b>		<b>79</b>	<b>191,411</b>	<b>13,068</b>	<b>204,479</b>	<b>6.39</b>



## Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	11	3	14	21.43
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	121	28	149	18.79
SGCT	Technical	1	258	11	269	4.09
CUPE (Local 2656)	Admin. Support	1	147	25	172	14.53
CUPE (Local 2656)	Operational	1	17	0	17	0.00
TOTAL		5	554	67	621	10.79

NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,088	15	1,103	1.36
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	55	0	55	0.00
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	207	25	232	10.78
RCEA	Technical	1	805	1	806	0.12
RCEA	Admin. Support	2	501	35	536	6.53
RCEA	Operational	2	102	0	102	0.00
TOTAL		12	2,758	76	2,834	2.68

### COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE

PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1				
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1				(Data not available)
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1				
TOTAL		5				

### OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL

PSAC	Scientific & Prof.	1	167	1	168	0.59
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	29	20	49	40.81
PSAC	Admin. Support	1	58	9	67	13.43
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	254	30	284	10.56

Bargaining Agent	Category	Approximate		Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units		
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	60	66	9.09
PSAC	Admin. Support	1	29	30	3.33
TOTAL		2	89	96	7.29

STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,  
CANADIAN FORCES

PSAC	Admin. Support					
	-CFB Bagotville	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Bagotville	1	23	0	23	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Borden	1	141	1	142	0.70
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Calgary	1	39	0	39	0.00
PSAC	Technical					
	-CFB Calgary	1	19	0	19	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Chilliwack	1	43	1	44	2.27
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Comox	1	42	0	42	0.00
UFCW	Operational					
Local 401	-CFB Edmonton	1	37	0	37	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	-CFB Esquimalt	1	59	6	65	9.23
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Gagetown	1	11	3	14	21.42
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Gagetown	1	48	1	49	2.04
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Goose Bay	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Goose Bay	1	41	0	41	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Greenwood	1	54	1	55	1.81
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Halifax	1	92	9	101	8.91
PSAC	Operational					
	-CFB Kingston	1	75	0	75	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Montreal	1	32	0	32	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	-CFB Moose Jaw	1	14	3	17	17.64
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB North Bay	1	12	0	12	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Ottawa	1	18	0	18	0.00

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded		
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Ottawa	1	58	0	58	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-NDHQ Ottawa	1	36	2	38	5.26
PSAC	Operational					
	-NDHQ Ottawa	1	2	0	2	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Petawawa	1	17	1	18	5.55
PSAC	Operational					
	-CFB Petawawa	1	108	0	108	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Saint-Jean	1	13	0	13	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Shearwater	1	24	2	26	7.69
MFCW	Operational					
Local 832	-CFB Shilo	1	52	0	52	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Toronto	1	3	0	3	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Toronto	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Trenton	1	12	0	12	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Trenton	1	78	0	78	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Valcartier	1	13	4	17	23.53
PSAC	Operational					
	-CFB Valcartier	1	103	5	108	4.63
TOTAL		34	1,338	39	1,377	2.83

#### MEDICAL RESEARCH COUNCIL

PSAC	Admin. Support	1	22	0	22	0.00
------	----------------	---	----	---	----	------

#### OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

PIPSC	Actuarial Science	1	33	0	33	0.00
PSAC	Admin. Support	1	52	17	69	24.64
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	71	15	86	17.44
PIPSC	Commerce	1	180	10	190	5.26
TOTAL		4	336	42	378	11.11

#### STATISTICAL SURVEY OPERATIONS

PSAC	Business Surveys	1	210	0	210	0.00
------	------------------	---	-----	---	-----	------

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
CANADA COMMUNICATION GROUP						
CGAU	Printing Operations	1	510	36	546	6.59
PSAC	All Employees other than Printing Opera.	1	360	82	442	18.55
TOTAL		2	870	118	988	11.94
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	94	39	133	29.32
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	135	11	146	7.53
TOTAL		2	229	50	279	17.92
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	584	56	640	8.75
TOTAL		74	7,244	485	7,729	6.28

## Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	4		PIPSC
Administrative Services	11,449		PSAC
Agriculture	236		PIPSC
Aircraft Operations	503		AOGA
Air Traffic Control	2,221		CATCA
Biological Sciences	1,272		PIPSC
Clerical and Regulatory	45,239		PSAC
Commerce	1,954		PIPSC
Communications	158		PSAC
Computer Systems Administration	7,643		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	371		PSAC
- Non-Supervisory	4,434		PSAC
Data Processing	2,433		PSAC
Defence Scientific Service	422		PIPSC
Dentistry	11		PIPSC
Drafting and Illustration	729		PSAC
Educational Support	2		PSAC
Engineering and Land Survey	2,426		PIPSC
Engineering and Scientific Support	6,459		PSAC
Firefighters			
- Supervisory	177		PSAC
- Non-Supervisory	696		PSAC
Forestry	118		PIPSC
General Labour and Trades			
- Supervisory	1,208		PSAC
- Non-Supervisory	9,100		PSAC
General Services			
- Supervisory	782		PSAC
- Non-Supervisory	5,059		PSAC
General Technical	3,202		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
- Supervisory	127		PSAC
- Non-Supervisory	836		PSAC
Home Economics	31		PIPSC



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Hospital Services			
- Supervisory	39		PSAC
- Non-Supervisory	765		PSAC
Information Services	1,441		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	41		PSAC
- Non-Supervisory	96		PSAC
Mathematics	276		PIPSC
Meteorology	522		PIPSC
Nursing	1,522		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	33		PIPSC
Office Equipment	92		PSAC
Patent	124		PIPSC
Pharmacy	33		PIPSC
Photography	38		PSAC
Physical Sciences	1,382		PIPSC
Primary Products Inspection	2,189		PSAC
Printing Operations			
- Supervisory	22		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	148		CGAU
Programme Administration	32,840		PSAC
Purchasing and Supply	2,056		PIPSC
Scientific Research	1,889		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	6,984		PSAC
Ships Crews			
- Supervisory	26		PSAC
- Non-Supervisory	1,728		PSAC
Ship Repair (East)	941		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	791		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,489		SSEA
Social Work	57		PIPSC
Technical Inspection	1,172		PSAC
Veterinary Science	495		PIPSC
Welfare Programmes	1,772		PSAC
		171,305	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,027		PIPSC
Translation	5	<u>1,032</u>	PIPSC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0	<u>0</u>	PSAC
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	52	<u>52</u>	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	210	<u>210</u>	PSAC
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative Support Category	147		CUPE Local 2656
Operational Category	17	<u>164</u>	CUPE Local 2656
<b>TOTAL</b>		<b>172,763</b>	

## Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Auditing	5,050		PIPSC
Architecture & Town Planning	266		PIPSC
Chargehands	100		FGDCA (East)
Chemistry Group	494		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,868		SSEA
Education	893		PSAC
Electronics	2,248		IBEW (Local 2228)
Financial Administration	2,276		APSFA
Foreign Affairs	1,104		PAFSO
Historical Research	263		PIPSC
Law	55		PIPSC
Library Science	460		PSAC
Medicine	200		PIPSC
Psychology	209		PIPSC
Radio Operation	1,141		CAPRO
Scientific Regulation	444		PIPSC
Ships Officers	1,030		CMSG
Translation	847		CUPTE
University Teaching	158		CMCEA
		20,106	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	258		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	121		PIPSC
Scientific and Professional Category	11		PIPSC
		390	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	62		RCEA
Administrative Support	500		RCEA
Computer Systems Administration	118		RCEA
Data Processing	1		RCEA
Information Services	50		PIPSC
Library Science	61		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	7		RCEA
- Non-Supervisory	95		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	27		RCEA
Technical Category	805		RCEA
		1,726	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			PSAC
- certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PIPSC
Scientific and Professional Category			PIPSC
- Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			PSAC
- certain employees	29		PSAC
Administrative Support Category			PSAC
- certain employees	58		PSAC
Scientific and Professional Category	167		PSAC
		254	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	29		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
Administrative & Foreign Service Category	60		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
Employees referred to as Grants Program Officer			
		89	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	5		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	23		PSAC
- CFB Bagotville			
Operational Category	141		UFCW
- CFB Borden			Local 175
Operational Category	39		UFCW
- CFB Calgary			Local 401
Technical Category	19		PSAC
- CFB Calgary			
Operational Category	43		UFCW
- CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
- CFB Comox			Local 1518
Operational Category	37		UFCW
- CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	59		UFCW
- CFB Esquimalt			Local 1518
Administrative Support Category	11		PSAC
- CFB Gagetown			
Operational Category	48		UFCW
- CFB Gagetown			Local 864
Administrative Support Category	8		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	41		PSAC
- CFB Goose Bay			
Operational Category	54		UFCW
- CFB Greenwood			Local 864
Operational Category	92		UFCW
- CFB Halifax			Local 864
Operational Category	75		PSAC
- CFB Kingston			
Operational Category	32		PSAC
- CFB Montreal			
Operational Category	14		UFCW
- CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	12		UFCW
- CFB North Bay			Local 175
Administrative Support Category	36		PSAC
- NDHQ Ottawa			
Operational Category	2		PSAC
- NDHQ Ottawa			



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category	18		PSAC
- CFB Ottawa			
Operational Category	58		UFCW
- CFB Ottawa			Local 175
Administrative Support Category	17		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	108		PSAC
- CFB Petawawa			
Operational Category	13		PSAC
- CFB Saint-Jean			
Operational Category	24		UFCW
- CFB Shearwater			Local 864
Operational Category	52		MFCW
- CFB Shilo			Local 832
Administrative Category	3		PSAC
- CFB Toronto			
Operational Category	6		PSAC
- CFB Toronto			
Administrative Support Category	12		PSAC
- CFB Trenton			
Operational Category	78		UFCW
- CFB Trenton			Local 175
Administrative Support Category	13		PSAC
- CFB Valcartier			
Operational Category	103		PSAC
- CFB Valcartier			
		1,338	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	22		PSAC
		22	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	300		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		300	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science	33		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Administrative & Foreign Service Category	71		PIPSC
- Commerce Group	180		PIPSC
		<hr/> 284	
<i>Canada Communication Group</i>			
- Printing Operations	510		CGAU
- All employees other than printing operations	360		PSAC
		<hr/> 870	
<i>National Capital Commission</i>			
- All employees of the National Capital Commission	584		PSAC
		<hr/> 584	
<i>National Energy Board</i>			
- Professional Bargaining Unit	135		PIPSC
- All employees other than the Professional Bargaining Unit	94		
		<hr/> 229	
<b>TOTAL</b>		<hr/> <b>26,192</b> <hr/>	

**Adjudication References,  
1 April 1991 — 31 March 1996**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline, Termination and Demotion para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
1993-1994	1,169	537	14	1,720
1992-1993	673	1,018	8	1,699
1991-1992	589	269	23	881
<b>Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1996</b>				
	<b>17,361</b>	<b>9,757</b>	<b>584</b>	<b>27,714</b>

**Adjudication References Brought Forward and Received  
1 April 1991 — 31 March 1996**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1996-1997	1,116			
1995-1996	1,228	724	1,952	836
1994-1995	1,518	770	2,288	1,060
1993-1994	1,277	1,720	2,997	1,479
1992-1993	682	1,701	2,383	1,106
1991-1992	845	882	1,727	1,045

### Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
University Teachers	CMCFA*	TB		X	
<i>Filed in 1995 - 1996</i>					
All employees of the National Capital Commission	PSAC*	NCC			X
All employees other than Printing Operations	PSAC*	CCG			X
Administrative Support - CFB Bagotville	PSAC*	SNPF			X
Operational Category - CFB Bagotville	PSAC*	SNPF			X

\* Indicates party requesting arbitration



## Conciliation, Mediation, Examinations, 1995-1996

---

### A. CONCILIATORS

Requests for conciliators	4
---------------------------	---

---

Full settlement reached with conciliator	2
--	---

Carried over to next fiscal year	2
----------------------------------	---

### B. CONCILIATION BOARDS

Requests for establishments of Board	0
--------------------------------------	---

### C. MEDIATION

Appointment made	1
------------------	---

Partial settlement reached	1
----------------------------	---

### D. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report	24
------------------------------------	----

Completed examinations	5
------------------------	---

### E. OTHER SERVICES

Grievance mediation	56
---------------------	----

Complaint mediation	12
---------------------	----

Other	7
-------	---

### F. FACTFINDING

Appointment	0
-------------	---

Report issued	0
---------------	---





<b>A. CONCILIATEURS</b>	
Affaires reportées à l'année financière suivante	2
Demandes de nomination d'un conciliateur présentées par les employeurs	4
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>
<b>B. BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
Demandes d'établissement d'un bureau	0
<b>C. MÉDIATION</b>	
Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé	1
Règlement partiel	1
<b>D. EXAMENS</b>	
Règlements avant la rédaction du rapport d'examen	24
Examens terminés	5
<b>E. AUTRES SERVICES</b>	
Médiation des griefs	56
Médiation des plaintes	12
Autres	7
<b>F. ENQUÊTES</b>	
Nombre d'enquêteurs nommés	0
Rapport publié	0





Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,  
du 1<sup>er</sup> avril 1991 au 31 mars 1996

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1996-1997	1 116			
1995-1996	1 228	724	1 952	836
1994-1995	1 518	770	2 288	1 060
1993-1994	1 277	1 720	2 997	1 479
1992-1993	682	1 701	2 383	1 106
1991-1992	845	882	1 727	1 045

Griets renvoyés à l'arbitrage,  
du 1<sup>er</sup> avril 1991 au 31 mars 1996

Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Questions disciplinaires, licenciements et rétrogradations al. 92(1)b) et c)	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Totaux cumulatifs du 1 <sup>er</sup> avril 1967 au 31 mars 1996		
			Total		
1995-1996	429	283	12	724	
1994-1995	495	252	22	769	
1993-1994	1 169	537	14	1 720	
1992-1993	673	1 018	8	1 699	
1991-1992	589	269	23	881	
			584	27 714	

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Office national de l'énergie			584	
- Unité de négociation des professionnels		135		IPCPC
- Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels		94	229	AFPC
TOTAL			26 192	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

- BFC de Toronto	3		
Catégorie Exploitation	78		UTUAC
- BFC de Trenton			(section locale 175)
			AAPC
Catégorie Soutien administratif	12		AAPC
- BFC de Trenton			
Catégorie Exploitation	103		AAPC
- BFC de Valcartier			
Catégorie Soutien administratif	13		AAPC
- BFC de Valcartier			
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>	22		AAPC
Catégorie Soutien administratif			
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>			
Catégorie Soutien administratif	300		AAPC
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
- Secrétariat, sténographie et dactylographie			
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>	33		IPFPC
Actuariat			
Catégorie Administration et Service	71		IPFPC
extérieur			
Commerce	180		IPFPC
		284	
<i>Employeur: Groupe Communication Canada</i>	510		CUAG
Production d'imprimerie			
Tous les employés sauf ceux de la production d'imprimerie	360	870	AAPC
<i>Employeur: Commission de la Capitale nationale</i>	584		AAPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur			

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif - BFC de Goose Bay	8		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Greenwood	54		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Halifax	92		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Kingston	75		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Montréal	36		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw	14		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC de North Bay	12		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC d'Ottawa	18		AFPC
Catégorie Exploitation - QGDN d'Ottawa	2		AFPC
Catégorie Soutien administratif - QGDN d'Ottawa	32		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC d'Ottawa	58		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC de Petawawa	108		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC de Petawawa	17		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Saint-Jean	13		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC de Shearwater	24		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Shilo	52		STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation - BFC de Toronto	6		AFPC
Catégorie Soutien administratif			AFPC



Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Totaux	Agent négociateur
----------------------	---------------------------------	--------	-------------------

Catégorie Soutien administratif	29	AFPC	- Commis aux écritures et aux règlements - Secrétaire, sténographie et dactylographie - Traitement des données
Catégorie Soutien administratif - BFC de Bagoville	23	AFPC	
Catégorie Exploitation - BFC de Bagoville	5	AFPC	
Catégorie Exploitation - BFC de Borden	141	UTVAC	
Catégorie Exploitation - BFC de Calgary	39	STACA (section locale 175)	
Catégorie Technique - BFC de Calgary	19	AFPC (section locale 401)	
Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack	43	UTVAC (section locale 1518)	
Catégorie Exploitation - BFC de Comox	42	UTVAC (section locale 1518)	
Catégorie Exploitation - BFC d'Edmonton	37	UTVAC (section locale 401)	
Catégorie Exploitation - BFC d'Esquimalt	59	UTVAC (section locale 1518)	
Catégorie Exploitation - BFC de Gagetown	48	UTVAC (section locale 864)	Catégorie Soutien administratif - BFC de Gagetown - BFC de Goose Bay
Catégorie Soutien administratif - BFC de Gagetown	11	AFPC	
Catégorie Soutien administratif - BFC de Goose Bay	41	AFPC	

---

89

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
- non-surveillants	95		AECR
Bibliothéconomie	61		IPFPC
Catégorie Technique	805		AECR
Catégorie Soutien administratif	500		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	118		AECR
Services administratifs	62		AECR
Services d'information	50		IPFPC
Traitement des données	1		AECR
<hr/>			
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		1 726	
Catégorie Administration et Service extérieur			AFCP
Catégorie Exploitation			AFCP
(Données non disponibles)			AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certains employés (non-opérateurs)			AFCP
Catégorie Technique			AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle			IPFPC
<hr/>			
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur	29		AFCP
- Certains employés			AFCP
Catégorie Scientifique et Professionnelle	167		AFCP
Catégorie Soutien administratif			AFCP
- Certains employés	58		AFCP
<hr/>			
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>		254	
Catégorie Administration et Service extérieur	60		AFCP
- Services administratifs			
- Services financiers			
- Services d'information			
- Administration des programmes			
- Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions			

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Taux Agent négociateur
----------------------	--------------------------------	------------------------

<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Affaires extérieures	1 104	APASE
Architecture et urbanisme	266	IPFPC
Bibliothéconomie	460	AFPC
Chefs d'équipe	100	ACECM (Est)
Chimie	494	IPFPC
Droit	55	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 868	AESS
Electronique	2 248	FIOE
Enseignement	893	AFPC
Enseignement universitaire	158	ACPCM
Gestion des finances	2 276	AGFPF
Médecine	200	IPFPC
Officiers de navire	1 030	GMMC
Psychologie	209	IPFPC
Radio-télégraphie	1 141	ACPER
Recherche historique	263	IPFPC
Réglementation scientifique	444	IPFPC
Traduction	847	SCEFT
Vérification	5 050	IPFPC
<hr/>		
20 106		
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	121	IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	11	IPFPC
Catégorie Technique	258	SGCT
<hr/>		
390		
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Achat et approvisionnement	27	AECR
- surveillants	7	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur: Conseil national de recherches Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Traduction	1 027	5	IPFPC IPFPC
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada Catégorie Exploitation - Certains employés	0	0	AFPC
Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières Catégorie Soutien administratif	52	52	AFPC
Employeur: Opérations des enquêtes statistiques Enquêtes sur les entreprises	210	210	AFPC
Employeur: Office national du film Catégorie Exploitation	17	17	SCFP (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	147	147	SCFP (section locale 2656)
		164	
<b>TOTAL</b>		1 722 763	

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	-------------------	--------	-------------------

Pompiers	177		AFPC
- surveillants	696		AFPC
- non-surveillants	124		IPFPC
Préposés aux brevets	1 772		AFPC
Programmes de bien-être social	1 889		IPFPC
Recherche scientifique	941		CMTCM (Est)
Réparation des navires (Est)	791		CMTCM (Esquimalt, C.-B.)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	1 272		IPFPC
Sciences biologiques	31		IPFPC
Sciences domestiques	118		IPFPC
Sciences forestières	1 522		IPFPC
Sciences infirmières	1 382		IPFPC
Sciences physiques	6 984		AFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	57		IPFPC
Service social	11 449		AFPC
Services administratifs	371		AFPC
Services correctionnels	4 434		AFPC
- surveillants	22		AFPC
Services d'imprimerie	148		CUAG
- non-surveillants	1 441		AFPC
Services d'information	782		AFPC
- surveillants	5 059		AFPC
- non-surveillants	39		AFPC
Services hospitaliers	765		AFPC
- surveillants	422		IPFPC
Services scientifiques de la défense	2		AFPC
Soutien de l'enseignement	2 489		AESS
Soutien des sciences sociales	6 459		AFPC
Soutien technologique et scientifique	3 202		AFPC
Techniciens divers	2 433		AFPC
Traitement des données		171 305	



## Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>			
Achat et approvisionnement	2 056		IPFPC
Actariat	4		IPFPC
Administration des programmes	32 840		AFPC
Agriculture	236		IPFPC
Art dentaire	11		IPFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes			
- surveillants	127		AFPC
- non-surveillants	836		AFPC
Commerce	1 954		IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	45 239		AFPC
Communications	158		AFPC
Contrôle de la circulation aérienne	2 221		ACCTA
Dessin et illustrations	729		AFPC
Équipages de navire			
- surveillants	26		AFPC
- non-surveillants	1 728		AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	33		IPFPC
Gardiens de phare			
- surveillants	41		AFPC
- non-surveillants	96		AFPC
Génie et arpentage	2 426		IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	7 643		IPFPC
Inspection des produits primaires	2 189		AFPC
Inspection technique	1 172		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier			
- surveillants	1 208		AFPC
- non-surveillants	9 100		AFPC
Mathématiques	276		IPFPC
Mécanographie	92		AFPC
Médecine vétérinaire	495		IPFPC
Météorologie	522		IPFPC
Navigaton aérienne	503		ACNA
Pharmacie	33		IPFPC
Photographie	38		AFPC

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
-------	-----------	--------------------------------	-------------------	-------------------------	-------------------------	------------------------------

BUREAU DU SURINTENDANT  
DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

IPFPC	Actuariat	1	33	0	33	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	52	17	69	24,64
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	71	15	86	17,44
IPFPC	Commerce	1	180	10	190	2,26
TOTAL		4	336	42	378	11,11

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES  
STATISTIQUES

AFPC	Enquêtes - entreprises	1	210	0	210	0,00
------	------------------------	---	-----	---	-----	------

GROUPE COMMUNICATION

CANADA

CUAG	Production	1	510	36	546	6,59
AFPC	d'imprimerie	1	510	36	546	6,59
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de la production	1	360	82	442	18,55
TOTAL	d'imprimerie	2	870	118	998	11,94

OFFICE NATIONAL DE

L'ÉNERGIE

AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	1	94	39	133	29,32
IPFPC	Unité de négociation des professionnels	1	135	11	146	7,53
TOTAL		2	229	50	279	17,92

COMMISSION DE LA CAPITAL

NATIONALE

AFPC	Tous les fonctionnaires de l'employeur	1	584	56	640	8,75
------	--	---	-----	----	-----	------

TOTAL		74	7 244	485	7 729	6,28
-------	--	----	-------	-----	-------	------

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
AFPC	Exploitation	-BFC de Montréal	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)					
UTUAC	-BFC de Moose Jaw	Exploitation	1	14	3	17	17,64
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	-BFC de North Bay	Soutien administratif	1	12	0	12	0,00
UTUAC	-BFC d'Ottawa	Exploitation	1	18	0	18	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	-BFC d'Ottawa	Soutien administratif	1	58	0	58	0,00
AFPC	-QGND d'Ottawa	Exploitation	1	36	2	38	5,26
AFPC	-QGDN d'Ottawa	Soutien administratif	1	2	0	2	0,00
AFPC	-BFC de Petawawa	Exploitation	1	17	0	18	5,55
AFPC	-BFC de Petawawa	Exploitation	1	108	0	108	0,00
AFPC	-BFC de Saint-Jean	Exploitation	1	13	0	13	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 864)					
STACM	-BFC de Shearwater	Exploitation	1	24	2	26	5,69
UTUAC	-BFC de Shilo	Soutien administratif	1	52	0	52	0,00
AFPC	-BFC de Toronto	Exploitation	1	3	0	3	0,00
AFPC	-BFC de Toronto	Soutien administratif	1	6	0	6	0,00
UTUAC	-BFC de Trenton	Exploitation	1	12	0	12	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	-BFC de Trenton	Soutien administratif	1	78	0	78	0,00
AFPC	-BFC de Valcartier	Soutien administratif	1	13	4	17	23,53
AFPC	Exploitation	-BFC de Valcartier	1	103	5	108	4,63
TOTAL			34	1 338	39	1 371	2,83
AFPC	Soutien administratif		1	22	2	22	0,00

## CONSEIL DE RECHERCHES

## MÉDICALES

Agent	Nombre	Nombre	Nombre	Catégorie	pourcentage
d'unités de négociation	de postes exclus	de postes exclus	de postes exclus		

AFPC	1	60	6	Admin. et Serv. ext.	9,09
AFPC	1	29	1	Soutien administratif	3,33
TOTAL	2	89	7		7,29

PERSONNEL DES FONDS NON  
PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	1	5	0	-BFC de Bago	0,00
AFPC	1	23	0	-BFC de Bago	0,00
UTUAC	1	23	0	Exploitation	0,00
UTUAC	1	141	1	-BFC de Borden	0,70
UTUAC	1	141	1	Exploitation	0,70
(section locale 401)					
AFPC	1	39	0	-BFC de Calgary	0,00
AFPC	1	19	0	-BFC de Calgary	0,00
UTUAC	1	19	0	Exploitation	0,00
(section locale 1518)					
UTUAC	1	43	1	-BFC de Chilliwack	2,27
UTUAC	1	42	0	-BFC de Comox	0,00
(section locale 1518)					
UTUAC	1	37	0	-BFC d'Edmonton	0,00
UTUAC	1	59	6	-BFC d'Esquimalt	9,23
AFPC	1	11	3	-BFC de Gagetown	21,42
UTUAC	1	48	1	-BFC de Gagetown	2,04
(section locale 864)					
AFPC	1	8	0	-BFC de Goose Bay	0,00
AFPC	1	41	0	-BFC de Goose Bay	0,00
UTUAC	1	54	1	-BFC de Greenwood	1,81
(section locale 864)					
UTUAC	1	92	9	-BFC de Halifax	8,91
AFPC	1	75	0	-BFC de Kingston	0,00

**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus, par agent  
négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de approvisionnement	Nombre de postes exclus	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
				Total	

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof	1	11	3	14	21,43
	IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	121	28	149	18,79
	SGCT	Technique	1	258	11	269	4,09
(section locale 2656)	SCFP	Soutien administratif	1	147	25	172	14,53
(section locale 2656)	SCFP	Exploitation	1	17	0	17	0,00
TOTAL			5	554	67	621	10,79

**CONSEIL NATIONAL DE**

**RECHERCHES**

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 088	15	1 103	1,36
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	55	0	55	0,00
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	207	25	232	10,78
AECR	Technique	1	805	1	806	0,12
AECR	Soutien administratif	3	501	35	536	6,53
AECR	Exploitation	2	102	0	102	0,00
TOTAL		13	2 758	75	2 834	2,68

**CENTRE DE LA SÉCURITÉ**

**DES TÉLÉCOMMUNICATIONS,  
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE**

**NATIONALE**

AFPC	Admin et Serv. ext.	1				
AFPC	Technique	1				
AFPC	Soutien administratif	1				
AFPC	(non-opérateurs)	1				
AFPC	Exploitation	1				
IPFPC	Scientifique et Prof.	1				
(ingénieurs prof.)		1				
TOTAL		5				

**BUREAU DU VÉRIFICATEUR**

**GÉNÉRAL DU CANADA**

AFPC	Scientifique et prof	1	167	1	168	0,59
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	29	20	49	40,81
AFPC	Soutien administratif	1	58	9	67	13,43
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	254	30	284	10,56



**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus,  
par agent négociateur et par catégorie  
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
JPFC	Scientifique et Prof.	26	17 834	2 582	20 416	12,65
	Admin. et Serv. ext.	3	11 653	414	12 067	3,43
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 353	94	1 447	6,50
	Admin. et Serv. ext.	4	47 502	6 284	53 785	11,68
	Technique	7	13 791	297	14 088	2,11
	Soutien administratif	5	54 906	1 771	56 677	3,12
	Exploitation	17	25 507	264	25 771	1,02
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 104	47	1 151	4,08
ACTA	Technique	1	2 221	151	2 372	6,37
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 248	81	2 329	3,48
GMCM	Technique	1	1 030	85	1 115	7,62
CUAG	Exploitation	1	148	0	148	0,00
ACECM	Exploitation	1	100	0	100	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	841	113	1 054	10,72
CMTCM(Esq)	Exploitation	1	791	20	810	2,47
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 868	112	2 980	3,76
	Technique	1	2 489	136	2 625	5,18
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	847	54	901	5,99
ACPER	Technique	1	1 141	122	1 163	9,66
AGNA	Technique	1	503	62	565	10,97
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 276	375	2 651	14,15
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	158	2	160	1,25
TOTAL		79	191 411	13 068	204 479	6,39

**Nombre de postes de direction ou de confiance  
exclus, par catégorie  
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
Scientifique et Professionnelle	30	22 213	2 790	25 003	11,16
Administration et Service extérieur	10	63 382	7 174	70 556	10,17
Technique	13	23 423	934	24 357	3,83
Soutien administratif	5	54 906	1 771	56 677	3,12
Exploitation	21	27 487	397	27 884	1,42
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>191 411</b>	<b>13 066</b>	<b>204 477</b>	<b>6,39</b>

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)			
Agent négociateur accrédité	des unités de d'employés membres	des unités de négociation	différents
Mode de réglement des différents	Nombre	Nombre	Mode de
TOTAL			
198 955	14	1	A
156			
89A			
67C			

A - Arbitrage  
C - Conciliation

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés membres	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité	Conseil des métiers et du travail des
				chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
		1		791
				Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
		2		658
				Association du groupe de la navigation aérienne
		1		503
				Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
		4		289
				Syndicat général du cinéma et de la télévision
		1		258
				Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
		4		218
				Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
		2		164
				Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada
		1		158
				Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
		3		144
				Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)
		1		100
				Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
		2		76
				Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
		1		52
				A

## Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés membres	Agent négociateur accrédité
38A	74	145 569*	Alliance de la Fonction publique du Canada
17A	40	31 181	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1A 1C	2	5 357	Association des employé(e)s en science sociales
A	1	2 276	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
A	1	2 248	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	1	2 221	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
8A	8	1 615	Association des employés du Conseil de recherches
A	1	1 141	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 104	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 030	Guilde de la marine marchande du Canada
C	1	941	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
1A 1C	2	847	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques

\* Moins employés du C.S.T.



(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT  
DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

Actuariat  
Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Commerce

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

Catégorie Soutien administratif

(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

Enquêtes sur les entreprises

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC de Gagetown Catégorie Exploitation - BFC de Greenwood Catégorie Exploitation - BFC de Halifax Catégorie Exploitation - BFC de Shearwater	Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC de Borden Catégorie Exploitation - BFC de North Bay Catégorie Exploitation - BFC d'Ottawa Catégorie Exploitation - BFC de Trenton	Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC de Calgary Catégorie Exploitation - BFC d'Edmonton	Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC de Chilliwack Catégorie Exploitation - BFC de Comox Catégorie Exploitation - BFC d'Esquimalt	Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES) Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique du Canada	(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ) Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique du Canada	(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ) Catégorie Soutien administratif Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FOND  
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)Alliance de la Fonction publique  
du Canada

Catégorie Exploitation  
- BFC de Bagotville  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Bagotville  
Catégorie Technique  
- BFC de Calgary  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Gagetown  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Goose Bay  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Goose Bay  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Kingston  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Montréal  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC d'Ottawa  
Catégorie Exploitation  
- QGDN Ottawa  
Catégorie Soutien administratif  
- QGDN Ottawa  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Petawawa  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Petawawa  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Saint-Jean  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Toronto  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Toronto  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Trenton  
Catégorie Exploitation  
- BFC de Valcartier  
Catégorie Soutien administratif  
- BFC de Valcartier

Catégorie Exploitation  
- BFC de ShiloSyndicat des travailleurs de  
l'alimentation et du commerce  
du Manitoba (section locale 832)

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES  
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

<ul style="list-style-type: none"> <li>- ingénieurs professionnels</li> <li>Catégorie Scientifique et Professionnelle</li> <li>Catégorie Technique</li> <li>- non-opérateurs</li> <li>Catégorie Soutien administratif</li> <li>Catégorie Exploitation</li> <li>extérieur</li> </ul>	<p>           Alliance de la Fonction publique            du Canada         </p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ingénieurs professionnels</li> <li>Catégorie Scientifique et Professionnelle</li> <li>Catégorie Technique</li> <li>- non-opérateurs</li> <li>Catégorie Soutien administratif</li> <li>Catégorie Exploitation</li> <li>extérieur</li> </ul>	<p>           Institut professionnel de la fonction            publique du Canada         </p>

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et Service	externe
- Achat et approvisionnement	
- Gestion des finances	
- Services administratifs	
Catégorie Exploitation	
- Manœuvres et hommes de métier	
- Services divers	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
- Bibliothèque	
- Vérification	
Catégorie Soutien administratif	
- Commis aux écritures et aux règlements	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique
extérieur	du Canada
- Administration des programmes	
et	
tous les employés désignés sous le nom	
d'agents des programmes de subventions	
- Gestion des systèmes d'ordinateurs	
- Services administratifs	
- Services d'information	
- Services financiers	
Catégorie Soutien administratif	
- Commis aux écritures et aux règlements	
- Secréariat, sténographie et dactylographie	
- Traitement des données	

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires sauf ceux de	Alliance de la Fonction publique
l'unité de négociation des professionnels	du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
extérieur	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: GROUPE COMMUNICATION CANADA)	
Production d'imprimerie	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires sauf ceux de la	Alliance de la Fonction publique du Canada
production d'imprimerie	
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Conseil de recherches	
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie Technique	
Catégorie Exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie Soutien administratif	
Traitement des données	



Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Gilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie - non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Economique, sociologie et statistique	Association des employé(e)s en sciences sociales
Soutien des sciences sociales	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
Enseignement universitaire	

Unité de négociation

---

Commis aux écritures et aux règlements  
 Communications  
 Dessin et illustrations  
 Enseignement  
 Equipages de navires  
 - surveillants  
 Gardiens de phare  
 - non-surveillants  
 - surveillants  
 Inspection des produits primaires  
 - non-surveillants  
 Inspection technique  
 Manoeuvres et hommes de métier  
 - surveillants  
 - non-surveillants  
 Mécanographie  
 Photographie  
 Pompiers  
 - surveillants  
 - non-surveillants  
 Programmes de bien-être social  
 Secréariat, sténographie et dactylographie  
 Services administratifs  
 Services correctionnels  
 - surveillants  
 - non-surveillants  
 Services d'imprimerie  
 - surveillants  
 Services d'information  
 Services divers  
 - surveillants  
 - non-surveillants  
 Services hospitaliers  
 - surveillants  
 - non-surveillants  
 Soutien de l'enseignement  
 Soutien technologique et scientifique  
 Techniciens divers  
 Traitement des données

Navigation aérienne

Association du groupe de la  
 navigation aérienne

Radiotélégraphie

Association canadienne des  
 professionnels de l'exploitation  
 radio

Unités de négociation et agents négociateurs au sein  
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

- Agriculture
- Architecture et urbanisme
- Art dentaire
- Chimie
- Commerce
- Droit
- Ergothérapie et physiothérapie
- Génie et arpentage
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Mathématiques
- Médecine
- Médecine vétérinaire
- Météorologie
- Pharmacie
- Préposés aux brevets
- Psychologie
- Recherche historique
- Recherche scientifique
- Réglementation scientifique
- Sciences biologiques
- Sciences domestiques
- Sciences forestières
- Sciences infirmières
- Sciences physiques
- Service social
- Services scientifiques de la défense
- Vérification
- Administration des programmes
- Bibliothéconomie
- Chauffage, force motrice et opération
- de machines fixes
- surveillants
- non-surveillants

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

# ABBREVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

<b>AGENTS NÉGOCIATEURS</b>	
ACCCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
(Est)	du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
(Esq.)	du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guide de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
<b>EMPLOYEURS</b>	
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la Capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère
CT	Conseil du Trésor
GCC	Groupe Communication Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
<b>DIVERS</b>	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

# APPENDICE

## TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 <sup>er</sup> avril 1991 au 31 mars 1996
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 <sup>er</sup> avril 1991 au 31 mars 1996
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens 1995-1996



affaires, l'une a été entendue et la décision est en instance, tandis que l'autre était inscrite au rôle pour la nouvelle année.

# AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

## RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Aux termes des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a en premier lieu les renvois fondés sur l'article 129 du Code, qui portent sur les cas où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un présumé danger et où un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'année, la Commission a été saisie de six renvois de ce genre, dont deux reportés de l'année précédente. Sur les cinq affaires réglées, quatre ont été retirées avant l'audience et une a été rejetée par la Commission. L'affaire restante devait être entendue dans la nouvelle année.

## AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. La Commission a instruit six renvois fondés sur l'article 133 dans l'année, dont trois qui avaient été reportés de l'année précédente. Trois des six renvois ont été réglés avant l'audience et la Commission en a rejeté un. Quant aux deux autres



**I-4** Dans *Francoeur c. le procureur général du Canada* (dossier de la Cour no T-382-95), l'arbitre était face à une contradiction entre les versions française et anglaise d'une disposition de la convention collective concernant l'indemnité d'intérim à laquelle l'employée avait droit. La fonctionnaire s'estimant lésée, une employée civile de la Gendarmerie royale du Canada, avait été tenue de remplir, à titre intérimaire, les fonctions normalement exercées par un caporal; elle avait donc demandé une rémunération d'intérim à ce niveau. Pour les besoins de la nomination intérimaire, l'employeur avait classifié le poste à un niveau de la fonction publique fédérale, auquel niveau se rattachait un salaire inférieur à celui que la Gendarmerie payait à un caporal. L'arbitre a rejeté le grief. Dans ses considérations, il a préféré la version française de la disposition, qu'il jugeait plus explicite que la version anglaise. Dans la première, il était clair que la disposition pertinente de la convention collective s'appliquait uniquement lorsque l'employé était tenu de remplir, à titre intérimaire, les fonctions d'un autre fonctionnaire fédéral. Dans la version anglaise, en revanche, il est dit qu'un employé a droit à une rémunération d'intérim lorsqu'il est tenu de remplir les fonctions d'un niveau de classification supérieur. La Section de première instance de la Cour fédérale a fait remarquer que la convention collective accordait le même poids aux versions française et anglaise. Lorsqu'un arbitre est face à un conflit apparent, il n'a pas à choisir la version la plus restrictive; il doit plutôt chercher à déterminer l'intention des parties en situant la clause litigieuse dans le contexte de l'ensemble de la convention collective. La Cour a annulé la décision de l'arbitre et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il la reconsidère à la lumière du fait que la version anglaise de la convention correspondait davantage à l'intention des parties telle que la révèle la convention collective dans son ensemble. Un appel interjeté devant la Cour d'appel fédérale est en instance (dossier de la Cour no A-224-96).

compétence et de l'expertise spéciale de l'arbitre. La Cour a déclaré que seules les décisions non fondées sur la preuve pouvaient être modifiées. Comme la décision de l'arbitre était étayée sur la preuve, la Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

Subséquemment, la Cour a examiné la même jurisprudence et appliqué les mêmes principes en rejetant deux autres demandes de contrôle judiciaire portant sur des décisions qu'avaient rendues des arbitres concernant l'interprétation d'une convention collective: *Le Canada (Procureur général) c. Séguin* (1995), 101 F.T.R. 64; *Quimet et autres c. le Canada (Conseil du Trésor)* (1995), 106 F.T.R. 161. Dans *Le Musée canadien de la nature c. Belanger et autres* (1995), 107 F.T.R. 241, la Cour, en annulant la décision de l'arbitre, a déclaré que la justesse était la norme de révision qui s'appliquait à un arbitre dans l'interprétation d'une loi d'intérêt général.

**I-3** Aux termes du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs s'il s'estime lésé par une question quelconque concernant ses conditions d'emploi, et « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans *Chopra c. le Canada (Conseil du Trésor)* [1993] 3 C.F. 445, le fonctionnaire a demandé à la Cour de réviser la décision d'un arbitre, qui avait refusé d'assumer la compétence à l'égard de son grief pour le motif que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoyait un autre recours administratif de réparation. Dans son grief, le fonctionnaire s'est appuyé sur la disposition « antidiscrimination » de la convention collective pour contester la décision de ne pas le nommer à un poste intérimaire; il avait également déposé une plainte découlant du même incident auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Section de première instance de la Cour fédérale a donné raison à l'arbitre, à savoir que puisque la Loi canadienne sur les droits de la personne offrait un autre recours administratif de réparation, celui-ci n'avait pas compétence pour instruire le grief. La Cour a rejeté la demande de contrôle judiciaire en conséquence. Le fonctionnaire a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale, et l'affaire est en instance (dossier de la Cour A-591-95).



## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1 La Cour fédérale du Canada s'est de nouveau penchée sur le niveau de réserve judiciaire dont elle devait faire preuve à l'égard des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Canada depuis l'abrogation de sa clause privative par suite de l'entrée en vigueur des dernières dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> juin 1993.<sup>1</sup> Dans *Le procureur général du Canada c. Wiseman* (dossier de la Cour n° T-2094-94), la Section de première instance de la Cour fédérale avait à se prononcer sur une demande de contrôle judiciaire d'une décision rendue par un arbitre nommé sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Selon cette décision, la convention collective obligeait l'employeur, lorsqu'il devait effectuer un changement de poste de travail pour acquiescer à la demande de congé annuel d'un fonctionnaire, de consulter d'abord les employés qui pourraient être touchés. La Cour a examiné en détail la jurisprudence de la Cour suprême du Canada sur la norme à appliquer dans une demande de contrôle semblable: *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; *Pezim c. la Colombie-Britannique (Superintendant of Brokers)*, [1994] 2 R.C.S. 557; *Dayco (Canada) c. CAW-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230.

I-2 La jurisprudence ci-dessus a établi que la norme de révision englobe un large éventail allant de la norme du raisonnement à celle de la justesse. Même en l'absence d'une clause privative, la cour doit reconnaître la compétence des tribunaux spécialisés lorsqu'ils se prononcent sur des questions qui relèvent carrément de leur expertise. Par conséquent, la Section de première instance de la Cour fédérale a jugé qu'elle devait faire preuve d'une grande retenue judiciaire dans l'affaire précitée, notamment parce que celle-ci soulevait une question qui relevait manifestement de la

<sup>1</sup> Voir le Vingt-huitième rapport annuel, paragraphe J-7.



**H-4** L'article 66 de la Loi dispose que, dès la nomination d'un arbitre de différends ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différends ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même pour les normes, les procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociation entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) prévoit qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi imposent certaines restrictions à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

**H-5** Tel qu'il a été mentionné plus haut, des dispositions législatives ont prolongé les conditions d'emploi de presque tous les fonctionnaires fédéraux prévues dans les conventions collectives pertinentes. Principalement à cause de ce fait, aucun arbitre de différends n'a été nommé ni aucun conseil d'arbitrage établi au cours de l'année à l'étude.

d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

**H-2** Principalement en application des dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de ses modifications, qui ont prolongé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues par les conventions collectives régissant presque tous les fonctionnaires fédéraux, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé par le président au cours de l'année à l'étude.

**H-3** La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus selon lequel un arbitre de différends est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différends au titre de l'article 65.1, est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.



## MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

**H-1** L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où les parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi le renvoi à la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de l'enquête et de la conciliation ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Aux termes de l'article 84, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou

\* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)



<sup>4</sup> *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada c. Commission canadienne des grâces* (1986), 5 F.T.R. 51.  
<sup>5</sup> *Le procureur général du Canada c. Gray*, [1978] 1 C.F. 808 (C.A.).

fait valoir que la DRE n'était pas entrée en jeu, la pratique de recourir à la situation d'inactivité avait été maintenue à deux reprises par la Cour fédérale, soit dans les affaires « *Lysac* »<sup>4</sup> et *Gray*<sup>5</sup>. L'arbitre a fait remarquer, cependant, que ces deux décisions avaient été rendues avant que la DRE n'entre en vigueur en 1991. Elle a en outre souligné que, par contraste avec la situation de fait caractérisant ces deux affaires, l'employeur dans l'affaire dont elle était saisie n'avait pas précisé de date de retour au travail. L'arbitre a conclu que l'employeur avait le droit de « mettre en disponibilité » le fonctionnaire temporairement, toutefois, cela équivalait à le déclarer excédentaire aux termes de la DRE. Le fonctionnaire avait droit au traitement et aux avantages sociaux qui lui avaient été refusés durant la période de deux mois.

et des promotions, questions qui relèvent de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique plutôt que de la LRTFP.

**G-8** L'arbitre a conclu que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne constituait pas un recours administratif de réparation, car ni la Commission canadienne des droits de la personne ni le Tribunal des droits de la personne n'avaient la compétence voulue pour appliquer la convention collective; par ailleurs, cette Commission n'était pas obligée de renvoyer une affaire au Tribunal. Par contraste, sous le régime de la LRTFP un arbitre doit instruire un grief dont il est saisi à bon droit. L'arbitre a conclu que l'orientation sexuelle avait été ajoutée à la Loi canadienne sur les droits de la personne par les tribunaux et que les dispositions de cette loi l'emportent sur les dispositions incompatibles de la convention collective, nonobstant le paragraphe 96(2) de la LRTFP, qui interdit à un arbitre de modifier une convention collective. Par conséquent, le fonctionnaire avait droit au congé de décès demandé. Les mêmes arguments ont été avancés et la même décision a été rendue dans l'affaire *Sarson* (dossier de la Commission 166-2-25312), dans laquelle l'employeur avait refusé d'accorder à la fonctionnaire un congé de réinstallation du conjoint de même sexe.

**G-9** L'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) a fait l'objet d'un débat dans *Chevrette* (dossier de la Commission 166-2-25375). Dans cette affaire, le fonctionnaire était un inspecteur des produits primaires à la Commission canadienne des grains, à Montréal. À la suite de la chute de l'Union Soviétique et d'autres changements dans le marché, le volume des exportations de grains destinées à la côte est avait diminué, d'où la réduction de la demande en inspection des grains. Par le passé, lorsqu'elle avait dû faire face à une baisse de la demande, la Commission canadienne des grains avait placé des employés en « situation d'inactivité ». En l'occurrence, le fonctionnaire a été avisé qu'il était placé en situation d'inactivité à compter d'une date donnée, et on l'a rappelé au travail deux mois plus tard. Le fonctionnaire a soutenu que sa situation d'inactivité résultait d'un manque de travail et qu'il avait en réalité été déclaré excédentaire en vertu de la DRE. Par conséquent, la DRE devait s'appliquer et l'employeur devait donc lui accorder les traitements et avantages qu'il avait perdus durant la période de deux mois. L'employeur a

<sup>3</sup> *Chopra c. le Canada (Conseil du Trésor)* (1995), 100 F.T.R. 226. Voir aussi le *Vingt-septième rapport annuel*, paragraphes G-2 et G-3.

G-7 Dans *Karrow* (dossier de la Commission 166-2-25034), l'employeur a refusé la demande de congé de décès que le fonctionnaire a présentée à la suite de la mort de son conjoint masculin, pour le motif que ce droit était limité aux conjoints de fait de sexe opposé. Le fonctionnaire a soutenu que le refus violait la clause antidiscrimination de la convention collective ainsi que la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'employeur a maintenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief puisque, aux termes de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), un fonctionnaire peut présenter un grief concernant une question influant sur ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». L'employeur a invoqué le jugement rendu dans *Chopra*<sup>3</sup> par la Section de première instance de la Cour fédérale pour affirmer que la Loi canadienne des droits de la personne contenait un tel recours administratif. L'arbitre a distingué l'affaire *Chopra* de celle dont elle était saisie en signalant que, dans cette dernière, le grief ne reposait pas entièrement sur la clause antidiscrimination. Le caractère essentiel de l'affaire qu'elle avait à trancher, estimait-elle, avait trait à l'interprétation et à l'application des droits prévus par la convention collective, la question de la discrimination étant secondaire à la prétention du fonctionnaire. De plus, l'affaire *Chopra* portait sur des nominations

des contrats à un aéroport, a été licencié pour avoir censément accepté un pot-de-vin d'un soumissionnaire et pour s'être comporté, durant la période d'appel d'offres, d'une manière que l'employeur jugeait incompatible avec son poste. Le fonctionnaire a librement admis que, depuis son licenciement, il n'avait postulé aucun emploi, s'estimant incapable d'expliquer à un employeur éventuel qu'après 24 ans de service il avait été congédié pour avoir exigé un pot-de-vin de 25 000 \$. L'arbitre a conclu que l'aven du fonctionnaire comme quoi il n'avait pas cherché un autre emploi ne signifiait pas qu'il n'avait pas limité ses dommages; compte tenu de l'expérience du fonctionnaire et des motifs du licenciement, l'employeur n'avait pas établi que les efforts du fonctionnaire en vue de trouver un autre emploi auraient porté fruit.



pendant environ un an à la suite d'un déversement de produits chimiques à son lieu de travail. L'employeur a rejeté son offre de travailler à mi-temps en disant que cela allait à l'encontre de ses exigences opérationnelles. La fonctionnaire, elle, a rejeté l'offre d'un poste à temps plein au même niveau et au même traitement à un autre endroit que l'employeur lui a faite. Lorsqu'elle a finalement repris son travail à temps plein presque deux ans plus tard, elle a déposé un grief demandant à être indemnisée pour des demi-journées pour la période pendant laquelle elle avait été absente. L'arbitre a jugé que l'offre d'accommodement de l'employeur avait été raisonnable; comme la fonctionnaire n'avait fourni aucune explication raisonnable de son refus, il a rejeté le grief.

**G-5** Dans *Richmond* (dossiers de la Commission 166-2-23653, 23862, 24140 à 24151, 26000 à 26012), l'employeur a refusé la demande de congé discrétionnaire (payé) que les fonctionnaires avaient présentée afin de célébrer les Grandes Fêtes juives Ros-ha-sanah et Yom Kippour. Il leur a offert des options pour leur permettre de s'absenter sans perte de rémunération, notamment en prenant des congés annuels, en puisant dans leurs congés compensatoires ou en faisant des heures additionnelles pour compenser. Les fonctionnaires ont finalement pris des congés annuels pour compenser leurs absences, mais ils ont déposé des griefs alléguant avoir été victimes de discrimination fondée sur leur religion, ce qui contrevenait aux dispositions de la clause antidiscrimination de la convention collective. Ils ont soutenu que, en leur offrant les options en question, l'employeur leur avait imposé le fardeau de l'accommodement. Cependant, l'arbitre, a jugé que les options avancées constituaient un accommodement raisonnable et il a rejeté les griefs. Les fonctionnaires ont présenté à la Cour fédérale, Section de première instance, une demande de révision de l'arbitre qui a été rejetée (dossier de la Cour n° T-1293-95). Un appel de la décision de la Section de première instance interjeté devant la Cour d'appel fédérale était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-197-96).

**G-6** Un fonctionnaire licencié est obligé de limiter ses dommages, mais il incombe à l'employeur de prouver que celui-ci a manqué à cette obligation. Dans *Kulczycki* (dossier de la Commission 166-2-25766), le fonctionnaire, un agent de gestion

<sup>2</sup> *Burchill c. le procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.).

**G-4** Dans les cas où l'employeur a le devoir de s'accommoder à la situation de l'employé qui est victime de discrimination par suite d'un effet préjudiciable, il y a une obligation correspondante de la part de l'employé de prendre des mesures raisonnables pour faciliter la recherche d'une solution et sa mise en oeuvre. Dans *Guibord* (dossier de la Commission 166-2-25249), la fonctionnaire est devenue malade et a dû s'absenter du travail de façon sporadique

**G-3** Il y a aussi des limites à la preuve postérieure au licenciement qu'un employeur cherche à faire admettre. Dans *Lau* (dossier de la Commission 166-2-26646), l'employeur a licencié le fonctionnaire, alléguant des tentatives d'extorsion. L'employeur a aussi tenté de produire des preuves d'autres présumées fautes de conduite du fonctionnaire qu'il avait découvertes après le licenciement. L'arbitre a conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté de la charge de prouver qu'il y avait effectivement eu extorsion. En ce qui concerne la preuve de l'autre présumée inconduite, l'arbitre a rappelé la règle énoncée dans *Burchill*<sup>2</sup> selon laquelle un fonctionnaire ne peut pas, à l'arbitrage, modifier la nature de la preuve présentée en son nom durant la procédure de règlement des griefs. En revanche, de conclure l'arbitre, l'employeur ne peut pas à l'arbitrage justifier un licenciement en invoquant des motifs différents de ceux qu'il avait avancés durant la procédure applicable aux griefs. Bien que des preuves pertinentes d'inconduite découvertes après le licenciement puissent, dans certaines circonstances, servir à corroborer le motif du licenciement, les éléments de preuve postérieurs au congédiement ne seront pas admissibles si le motif réel sur lequel celui-ci était fondé n'a pas été établi.

conclusion, et il a rejeté le grief. Dans *McCormick*, le fonctionnaire a été licencié pour absentéisme chronique et on a subseqüemment diagnostiqué qu'il souffrait de psychose maniaco-dépressive. Comme dans *Funnell*, l'arbitre a conclu que l'employeur, lors du licenciement, avait porté un jugement raisonnable en concluant que le fonctionnaire ne serait pas capable de remplir ses fonctions dans un avenir prévisible. Une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue par l'arbitre dans *McCormick* était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-371-96).



**G-1** Un arbitre peut-il réintégrer un fonctionnaire en s'appuyant sur des faits qui se sont produits après le licenciement? La Cour suprême du Canada a fourni des indications à ce sujet dans *Québec-Cartier*<sup>1</sup>. Dans cette décision, la Cour a énoncé la règle générale selon laquelle un arbitre qui révisé la décision d'un employeur de licencier un employé devrait maintenir la décision s'il existait un motif valable lors du licenciement. La preuve d'événements subséquents n'est admissible que si « elle aide à clarifier si le congédiement en question était raisonnable et approprié au moment où il a été ordonné ». L'arrêt *Québec-Cartier* a été invoqué dans l'affaire *Funnell* (dossier de la Commission 166-2-25762) ainsi que dans l'affaire *McCormick* (dossier de la Commission 166-2-26274).

**G-2** Dans *Funnell*, le fonctionnaire avait manifesté un comportement étrange au travail. Il avait attribué ce comportement au stress et à l'anxiété. Son rendement s'était par la suite détérioré et il était devenu provocant et hostile. Il avait également donné instruction à son médecin de ne divulguer aucune information à l'employeur. Il a été licencié à la suite d'un incident où il avait été arrêté pour avoir fait des menaces et on l'a placé dans un établissement. Après son licenciement, le fonctionnaire a été diagnostiqué comme souffrant de trouble affectif bipolaire. Il a aussi été révélé qu'il avait cessé de prendre les médicaments qui contrôlaient son comportement environ un an avant son licenciement. L'arbitre a conclu que l'employeur avait agi raisonnablement en concluant que, lors du licenciement, le fonctionnaire était incapable d'exercer ses fonctions et qu'il n'allait pas l'être dans un avenir prévisible. Il a déclaré que la preuve d'événements subséquents ne devrait pas servir à modifier cette

<sup>1</sup> *Cie minière Québec-Cartier c. le Québec (arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095.

De plus, il n'avait ni fait preuve de diligence en demandant la prorogation du délai ni fourni de raison valable justifiant son retard. La Commission a en outre déclaré que, même s'il l'avait fait, le préjudice causé à l'employeur par le retard l'aurait probablement emporté sur le préjudice que le requérant aurait subi si l'affaire n'avait pas été entendue au fond. Pour ces motifs, la demande a été rejetée. La Commission a également rejeté la demande de révision que le requérant lui a subséquemment présentée en vertu de l'article 27 de la Loi (dossier de la Commission 125-2-65).

représentation équitable, en contrevenant du paragraphe 10(2) de la Loi, quand il avait refusé d'appuyer son grief contre l'employeur lorsque ce dernier avait mis fin à son emploi pour incapacité. La preuve a établi que, lorsque l'employeur l'a licencié, le plaignant était en congé d'invalidité et n'avait pas payé de cotisations syndicales depuis fort longtemps. La Commission a rejeté la plainte parce que le plaignant n'avait pas établi que l'agent négociateur avait agi de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qu'il avait fait preuve de mauvaise foi. Elle a souligné, cependant, que tous les employés faisant partie de l'unité de négociation avaient droit à la représentation équitable; cette obligation n'est pas restreinte aux seuls employés qui ont payé leurs cotisations ou qui sont membres du syndicat.

**F-6** Dans *Miller* (dossier de la Commission 149-2-149), le requérant, s'appuyant sur l'article 63 des Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., a demandé la prorogation du délai prévu pour présenter un grief concernant une question de rémunération qui remontait à une quinzaine d'années. Il a justifié son retard en faisant valoir, entre autres, le harcèlement que l'employeur aurait exercé à son endroit et le fait qu'il souffrait de schizophrénie. La preuve a toutefois établi que le requérant avait été assez bien pour retourner au travail après les événements dont il se plaignait et qu'il avait, par la suite, effectivement exercé ses fonctions pendant quelque sept années. En décidant d'exercer son pouvoir discrétionnaire, la Commission a précisé qu'il ne suffisait pas qu'elle soupèse simplement l'injustice dont serait victime le requérant si elle lui refusait une audience sur le fond par rapport au préjudice probable que subirait l'employeur du fait d'être obligé de présenter une défense.

**F-7** Cela ne veut pas dire que la Commission ne doit pas chercher, dans sa décision, à concilier les intérêts de l'une et l'autre parties. Dans un premier temps, il lui incombe toutefois de déterminer si le requérant a montré pourquoi il n'avait pu présenter un grief dans le délai prescrit. Une fois ce seuil franchi, le requérant doit établir qu'il a fait preuve d'une certaine diligence en vue de demander la prolongation du délai ou qu'il avait une raison valable pour expliquer la durée du retard. La Commission a jugé que le requérant ne lui avait pas fourni d'explication raisonnable pour justifier le fait qu'il n'avait pas déposé de grief dans le délai prévu.

**F-3** La Commission a conclu que l'interprétation correcte de la disposition sur le gel des conditions d'emploi était que, une fois que l'avis de négociation avait été donné, l'employeur était tenu de poursuivre ses activités comme d'habitude. Autrement dit, la Commission devait déterminer si les changements proposés par l'employeur faisaient partie de ses pratiques normales. Elle a conclu que c'était le cas, puisque l'employeur avait mis des employés en disponibilité par le passé; de plus, l'employeur avait déjà sous-traité des travaux, par exemple, dans le cas du travail saisonnier. Il n'était pas interdit à l'employeur d'exercer des droits de gestion formels qui avaient été préservés par le gel. Par conséquent, les mesures prises par l'employeur ne contrevenaient pas à l'article 52 de la Loi. Par ailleurs, l'agent négociateur n'avait pas établi l'existence d'un esprit antisyndical de la part des défendeurs. Il n'y avait donc pas eu violation de l'article 8 de la Loi. La Cour d'appel fédérale, dans l'arrêt (1996), 192 N.R. 394, a rejeté la demande que lui avait présentée l'agent négociateur en vertu de la Loi sur la Cour fédérale dans le but de faire réviser et annuler cette décision. L'agent négociateur a demandé à la Cour suprême du Canada la permission d'en appeler de la décision; l'affaire est en instance.

**F-4** Entre autres choses, la bonne interprétation à donner aux articles 50 et 52 de la Loi à la lumière des dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de ses modifications a été soulevée dans *Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 148-2-227 et 169-2-581). Dans sa décision, la Commission a conclu que la Loi sur la rémunération du secteur public avait pour effet de prolonger la convention collective comme telle, qui contenait un régime de rémunération gelé, et non seulement les conditions d'emploi incorporées dans la convention. Par conséquent, pendant que les dispositions de la Loi sur la rémunération étaient toujours en vigueur, il n'était pas loisible à l'agent négociateur de donner un avis de négociier en vertu du paragraphe 50(2) de la Loi, et ainsi mettre en vigueur le gel prévu par la Loi, avant les trois derniers mois de la durée prolongée de la convention collective.

**F-5** Le plaignant dans *Begley et l'Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 161-2-759) a allégué que son agent négociateur avait manqué à son devoir de



## DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

**F-1** Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission de la capitale nationale et autres* (dossiers de la Commission 148-29-218 et 161-29-761), la Commission était saisie de deux plaintes de l'agent négociateur. Celles-ci ont découlé de la décision de l'employeur de mettre en disponibilité environ la moitié des employés membres de l'unité de négociation et de sous-traiter leur travail au secteur privé, notamment à des entreprises mises sur pied par des employés. La première plainte était fondée sur l'article 21 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; l'agent négociateur y alléguait que la décision de l'employeur, qui avait été annoncée après que l'avis de négociier avait été donné, constituait une modification fondamentale des conditions d'emploi des employés membres de l'unité de négociation, en contravention de l'article 52 de la Loi. Dans la seconde plainte, présentée en vertu de l'article 23 de la Loi, l'agent négociateur alléguait que l'employeur et deux membres de la haute direction avaient contrevenu à l'article 8 de la Loi.

**F-2** La preuve a montré que l'employeur, au fil des ans, avait fait l'objet de diverses compressions budgétaires, les dernières résultant d'un examen des programmes par l'administration fédérale. Ces importantes réductions avaient amené l'employeur à mettre en disponibilité la moitié des employés membres de l'unité de négociation et à sous-traiter leur travail au secteur privé. L'employeur était toutefois empêché d'informer les employés des contraintes budgétaires découlant de l'examen des programmes et des plans qu'il avait dressés pour y faire face avant le dépôt du budget fédéral au Parlement. Le dépôt a eu lieu après que le gel prévu à l'article 52 de la Loi est entré en vigueur par suite de la signification de l'avis de négociier par l'agent négociateur.





actuellement en cours afin de faire renaître le programme avec Pêches et Océans.

**E-9** Les Services de médiation de la Commission continuent de répondre aux demandes d'aide en vue de l'amélioration des relations et de la mise en oeuvre de systèmes de consultation efficaces. Plusieurs ateliers de résolution de différends ont été tenus au cours de l'année.

**E-8** Le nombre de griefs et de plaintes dans lesquels les services de médiation sont intervenus a considérablement diminué par rapport aux deux années précédentes. La réduction était surtout due à la suppression du programme de médiation établi de concert avec Transports Canada et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio (ACPER) après que les employés représentés par l'ACPER eurent été mutés au ministère des Pêches et des Océans et à NAVCAN. Des discussions sont

## AUTRES SERVICES

**E-7** Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, ou lorsque l'agent négociateur propose qu'un poste ne soit plus exclu et que l'employeur s'y oppose, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées au poste et de faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord de voir s'il est possible d'amener les parties à s'entendre et, dans le cas contraire, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport, de même que sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à 29 affaires, dont 24 ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties avant la rédaction du rapport de l'agent de médiation. Un rapport a été produit dans les cinq derniers cas.

## EXAMENS

**E-6** La Commission n'a reçu aucune demande d'établissement d'un bureau de conciliation pendant l'année à l'étude.

**E-5** À la suite d'une médiation rapportée l'an dernier mettant en cause le Groupe Communication Canada et le Syndicat des Unions des arts graphiques du Canada, les parties ont soumis leur différend à l'arbitrage. Après le prononcé de la décision arbitrale, les parties ont de nouveau demandé l'aide d'un médiateur pour régler certaines questions. Le médiateur désigné a réussi à résoudre la plupart des questions en litige.

## CONCILIATION ET MEDIATION

**E-1** Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux ont continué de s'appliquer. Pendant l'année à l'étude, quatre demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Deux d'entre elles mettaient en cause le Personnel des Fonds non publics, un employeur distinct qui n'est pas visé par les dispositions législatives susmentionnées. Les autres demandes portaient sur des différends dans des situations où il n'existait pas de convention collective.

**E-2** Tous les différends mettant en cause le Personnel des Fonds non publics ont été réglés avec l'aide d'un conciliateur.

**E-3** Après la création du Groupe Communication Canada (GCC) à titre d'employeur distinct, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a obtenu le droit de négocier pour un groupe d'employés du GCC. L'assistance d'un conciliateur a été demandée pour faciliter les négociations d'une première convention collective entre les parties. Le processus de conciliation n'était pas terminé à la fin de l'année financière.

**E-4** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a également été accréditée pour représenter un groupe d'employés de la Commission de la capitale nationale après que celle-ci eut obtenu le statut d'employeur distinct. Un conciliateur a été désigné pour aider les parties à conclure une première convention collective. Le processus de la conciliation n'était pas terminé à la fin de l'année financière.

**D-5** Le Personnel des Fonds non publics n'est pas, lui non plus, assujéti aux lois restreignant la rémunération. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé deux autres demandes d'arbitrage au nom du Personnel des Fonds non publics à l'égard employés membres des catégories du soutien administratif et de l'exploitation à la BFC Bagotville. À la fin de l'année, aucun conseil d'arbitrage n'avait été nommé.



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES  
DIFFERENDS

**D-1** L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociateur soit donné pour la prochaine ronde. À la fin de l'année à l'étude, 89 unités de négociation regroupant environ 26 192 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

**D-2** Au cours de l'année à l'étude, la Commission a examiné cinq demandes d'arbitrage, dont l'une avait été reportée de l'année précédente (voir le tableau 10). Cette dernière avait été présentée par l'Association des professeurs des collèges militaires canadiens au nom des professeurs d'université. Une décision a été rendue au début de l'année.

**D-3** Une des quatre demandes d'arbitrage reçues dans l'année a été déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom de tous les employés de la Commission de la capitale nationale, qui n'est pas assujettie aux lois restreignant la rémunération. À la fin de l'année, aucun conseil d'arbitrage n'avait été nommé.

**D-4** Dans une autre affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande d'arbitrage au nom de tous les employés du Groupe Communication Canada autres que ceux qui étaient affectés aux opérations d'imprimerie. Le Groupe Communication Canada n'est pas assujettie aux lois restreignant la rémunération. À la fin de l'année, aucun conseil d'arbitrage n'avait été nommé.



C-7 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, habituellement la Commission ne tient des audiences que dans les localités suivantes:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
ColombieBritannique:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Édouard:	Charlottetown
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Ste. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec:	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke, Sept-Îles
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve / Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 429 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-4** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 283 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-5** Douze griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 au cours de l'année à l'étude. En outre, 14 griefs de ce genre ont été reportés de l'année précédente. L'article 99 prévoit le mode de règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

**C-6** Au cours de l'année, 724 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage, ce qui est essentiellement comparable au total de l'année précédente (769). Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1991 à 1996.

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et au licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des autres secteurs de compétence, on appelle cette procédure « arbitrage » tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement si ces griefs correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1991, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de





manière à inclure le devoir de représentation équitable. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement. Au cours de l'année, la Commission était saisie de 61 plaintes au total, dont 29 reportées de l'année précédente.

**B-23** Vingt-trois de ces 61 plaintes ont été instruites et tranchées par la Commission, tandis que 20 plaintes ont été réglées ou retirées, avec ou sans l'assistance des Services de médiation de la Commission, peu avant ou pendant l'audience. À la fin de l'année, les 18 affaires encore à régler ont été reportées à l'année suivante ou laissées en suspens, soit à la demande des parties, soit dans l'attente de décisions d'autres instances.

**B-24** Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur le respect des règlements, la discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, la discrimination à l'endroit des membres, l'ingérence de l'employeur dans la formation d'une organisation syndicale, la non-application d'une décision d'arbitrage de griefs ou d'une décision arbitrale et le devoir de représentation équitable.

**B-22** L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de «pratiques déloyales de travail», au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles portant que l'employeur a omis de mettre à exécution la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Sous l'effet d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, cet article a été élargi de

## LOI

### PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA

**B-21** Six demandes ont été classées durant l'année : une a été retirée; deux ont été réglées; et trois ont été tranchées par la Commission. Des trois demandes reportées de l'année précédente, deux d'entre elles avaient été instruites et étaient en instance de décision et la troisième était en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale.

**B-20** La Commission a examiné neuf demandes de prolongation de délai, dont quatre avaient été reportées de l'année précédente. Six d'entre elles portaient sur la prolongation du délai prescrit pour le renvoi de griefs à l'arbitrage et les trois autres concernaient la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs.

### DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

**B-19** La deuxième affaire portait sur une demande de révision d'une décision de la Commission dans laquelle cette dernière avait refusé d'accorder une prolongation du délai prévu pour le dépôt d'un grief. Dans une décision antérieure (149-2-149), la Commission avait rejeté la demande de prolongation du délai prévu pour présenter un grief concernant des événements qui remontaient à une quinzaine d'années. Le requérant a contesté la décision antérieure de la Commission, alléguant que cette décision renfermait des «inexactitudes» et que les circonstances avaient changé depuis cette décision. La Commission a conclu que les soi-disant inexactitudes ne reposaient sur aucun fondement et elle a également conclu que rien dans les documents déposés par le requérant n'établissait l'existence de nouvelles circonstances ou de tout autre motif impérieux qui justifiait le réexamen de la décision précédente. La demande de révision a été rejetée.

Commission a rencontré les fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor et les dirigeants de plusieurs syndicats dans le but de clarifier certaines questions avant la reprise de la négociation collective.

## AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

**B-15** L'article 21 de la Loi, intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission», confère à celle-ci des «pouvoirs résiduels». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, mais pour lesquelles aucune procédure de redressement particulière n'est prévue.

**B-16** La Commission a reçu 16 demandes de cette nature au cours de l'année en plus des cinq qui ont été reportées de l'année précédente. Sur les 15 demandes qui ont été classées, 12 ont été retirées, une a été réglée et les deux autres ont été rejetées à la suite d'une décision de la Commission. Les six affaires restantes ont été reportées à l'année financière suivante.

## DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

**B-17** Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances.

**B-18** Une demande, déposée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a découlé d'une décision dans laquelle la Commission avait ordonné à l'employeur de remettre à l'Institut les cotisations de tous les employés sans égard à leur situation d'emploi courante. L'employeur a fait valoir que les cotisations avaient été perçues des fonctionnaires à l'emploi du gouvernement et qu'il n'était pas tenu de percevoir les cotisations de personnes qui ne faisaient plus partie de la fonction publique. La Commission a décidé que l'employeur était tenu de remettre à l'Institut toutes les cotisations qui étaient dues à celle-ci.



deux modes de règlement des différends : le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi, assorti du droit de grève, à un bureau de conciliation. Avant de pouvoir signifier un avis de négocier à l'employeur, l'agent négociateur doit préciser lequel de ces deux modes s'appliquera à l'unité de négociation. La Commission enregistre ce choix, qui fait alors partie de l'accréditation et qui demeure en vigueur pour les négociations qui suivent. L'agent négociateur peut opter pour un autre modèle avant le début d'une nouvelle ronde de négociations.

**B-12** À la fin de l'année, 67 unités de négociation avaient choisi la conciliation (voir le tableau 6) et 89 avaient opté pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

## DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

**B-13** Les modifications apportées à la Loi ont instauré un processus de désignation fondé sur les postes plutôt que sur les personnes. Les «postes désignés» sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. La Loi dispose que, lorsque l'agent négociateur a opté pour la conciliation comme mode de règlement des différends, un bureau de conciliation ne peut être établi - et, par conséquent, il ne peut y avoir de grève légale - tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignés. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige seront renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour le bureau de conciliation. Le comité d'examen fera des recommandations non exécutoires quant au rapport entre les fonctions des postes en question et la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

**B-14** Il n'y a pas eu d'activité sous cette rubrique durant l'année à l'étude, à cause de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques qui ont prolongé les conditions d'emploi, dont le régime de rémunération, prévues dans les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires de l'administration publique fédérale. La



## DÉSIGNATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

**B-7** Depuis qu'on a modifié la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le 1<sup>er</sup> juin 1993, ce sont les postes plutôt que leur titulaire qui ont été exclus des unités de négociation. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront désignés comme postes de direction ou de confiance (voir les articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi). L'employeur peut, par la suite, désigner d'autres postes de cette nature. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation des postes en question, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve constituée par le rapport d'un examinateur et sur les observations présentées par les parties.

**B-8** La Commission a reçu 36 oppositions à de telles désignations et 32 ont été reportées de l'année précédente. Parmi ces oppositions, 45 ont été réglées durant l'année : une à la suite d'une décision de la Commission et 44 à la suite d'une entente entre les parties ou du retrait de l'opposition. Parmi les 23 affaires qui ont été reportées à la prochaine année, 15 étaient en suspens en attendant le rapport d'un examinateur et les huit autres devaient être inscrites au rôle.

**B-9** Lorsque l'agent négociateur estime que les attributions d'un poste désigné comme poste de direction ou de confiance ont été changées, il peut déposer une opposition à cette désignation auprès de la Commission. Après avoir entendu les arguments des deux parties, la Commission confirme ou annule la qualification.

**B-10** Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent un poste de direction ou de confiance; le tableau 5 donne les renseignements analogues sur de telles exclusions chez les employeurs distincts.

## CHOIX DU MODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

**B-11** En vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'agent négociateur choisit l'un ou l'autre des

## DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**B-3** En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires fait partie d'une unité de négociation.

**B-4** Dans une demande reportée, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a soutenu qu'un fonctionnaire faisant partie de l'unité de négociation Services administratifs, compte tenu des fonctions qu'il remplissait, devrait plutôt être membre de l'unité Gestion des finances. Les parties ont réussi à négocier un règlement acceptable de l'affaire avant la date de l'audience.

**B-5** Dans une autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de conclure qu'un fonctionnaire dont le poste d'attache était dans le groupe Commiss aux écritures et aux règlements aurait dû continuer de faire partie de ce groupe pendant les quatre mois au cours desquels il a occupé à titre intérimaire un poste dans le groupe Achat et approvisionnement. Pendant l'intérim, l'employeur avait versé les cotisations syndicales à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au nom de ce fonctionnaire; dans sa demande, l'Alliance demandait à la Commission d'ordonner à l'Institut de lui transférer ces cotisations. Les parties ont réussi à en arriver à un règlement avant la date de l'audience.

**B-6** Dans une demande déposée à la fin de l'année, l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de déterminer si les fonctionnaires travaillant dans un mess à Ottawa sont membres de l'unité de négociation de l'organisation requérante. La demande concernait le refus de l'employeur, en l'occurrence le Personnel des Fonds non publics, de reconnaître le syndicat des employés à titre d'agent négociateur de tous les employés travaillant dans l'établissement du mess du centre-ville d'Ottawa. À la fin de l'année, l'affaire avait été inscrite au rôle.

# AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

## DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

**B-1** La Commission a traité une demande d'accréditation reçue du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce, section locale 832, pour les employés de l'Economat de la Base des forces canadiennes (Wing Westwin, Winnipeg) au Manitoba. La demande a été reçue le 11 mars 1996 et elle a été reportée à l'année financière 1996-1997.

## RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

**B-2** Deux demandes de révocation d'accréditation présentées en vertu de l'article 43 de la Loi ont été reportées de l'année précédente et une autre demande fondée sur l'article 43 a été déposée pendant l'année. Dans ces trois demandes, les requérants, des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, alléguaient que l'agent négociateur avait eu un comportement prohibé en ce sens qu'il avait utilisé les fonds des syndicats pour attaquer et appuyer des activités politiques. Dans un jugement rendu le 19 octobre 1995, la Cour fédérale, Section de première instance, a déclaré que les alinéas 40(2)(a) et b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique n'ont aucune force exécutoire. La Cour a ajouté que le paragraphe 43(2) de la Loi n'a aucune force exécutoire dans la mesure où il vise les alinéas 40(2)(a) et b). Les dossiers ont par conséquent été fermés.



bénéficiant pas de la négociation collective peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la Commission.

**A-8** Le Secréariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 79 unités de négociation de l'administration centrale, les 77 autres unités relevant de 13 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte 2 758 employés syndiqués, et le Personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 338 (voir le tableau 5).

**A-9** L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) est l'agent négociateur de 74 unités représentant quelque 145 569 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) négocie au nom de 40 unités représentant quelque 31 181 employés. Les 42 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2).



Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

**A-5** Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

**A-6** La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme qui se compose de représentants de la direction et des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

**A-7** Au 31 mars 1996, quelque 198 955 employés répartis dans 156 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment celles portant sur la négociation collective (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne



## INTRODUCTION

### RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

**A-1** Au cours de l'année à l'étude, la Commission a traité 877 affaires portant sur l'arbitrage de griefs ou de différends, l'accréditation et d'autres litiges relevant de divers articles de la loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte du présent rapport.

**A-2** Pour ce qui est de l'arbitrage des griefs, la charge de travail est demeurée comparable à celle de l'année financière 1994-1995. La complexité des affaires, cependant, s'est accrue, spécialement pour les griefs concernant le harcèlement, la discrimination et le licenciement pour incompétence. Dans ces cas, il faut consacrer un plus grand nombre de jours à l'audience et il faut plus de temps à l'arbitre pour rédiger sa décision.

**A-3** Thomas W. Brown a pris sa retraite en septembre 1995 après dix ans de service à la Commission. Louis M. Tenace, qui était vice-président de la Commission depuis 1990, a lui aussi pris sa retraite, en février 1996.

### ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

**A-4** La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du

APPENDICE (TABLEAUX)..... 43

41	Renvois fondés sur l'article 129.....
41	Affaires fondées sur l'article 133.....
41	DU TRAVAIL.....
	PARTIE II DU CODE CANADIEN
	AFFAIRES FONDÉES SUR LA
	J

37	IMPORTANTES.....
	DÉCISIONS JUDICIAIRES
	I

33	CONSEILS D'ARBITRAGE.....
	ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET
	COMMISSAIRES-CONCILIATEURS,
	CONCILIATION,
	MANDATS DES BUREAUX DE
	H

27	D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....
	IMPORTANTES DÉCISIONS
	G

23	DE LA COMMISSION.....
	DÉCISIONS IMPORTANTES
	F

20	Examens.....
20	Autres services.....
19	CONCILIATION ET MÉDIATION.....
	E

# TABLE DES MATIÈRES

PAGE

<b>A</b>	<b>INTRODUCTION</b>	1
	Résumé des activités de l'année	1
	Organisation et fonctions de la Commission	1
<b>B</b>	<b>AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFERENDS</b>	5
	Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
	Révocation de l'accréditation	5
	Détermination de l'appartenance aux unités de négociation	6
	Désignation de postes de direction ou de confiance	7
	Choix du mode de règlement des différends	7
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi	8
	Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	9
	Demandes de révision des décisions de la Commission	9
	Demandes de prolongation de délai	10
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	10
<b>C</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>	13
<b>D</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFERENDS</b>	17





# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1995 - 1996

---

*Président:* Ian Deans      *Vice-président:* L.M. Tenace

---

*Présidents suppléants:* P. Chodos, Y. Tarte, M. Korngold Wexler

---

*Membres à plein temps:* T.W. Brown, A.S. Burke, M.-M. Galipeau,  
R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner

---

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Avocat général:* J.E. McCormick  
*Secrétaire de la Commission:* C. Greer  
*Directeur des services de médiation:* N. Bernstein

---

## CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général:* Fernand Lalonde

---



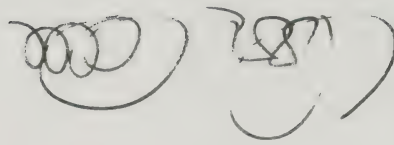
L'honorable Stéphane Dion  
Président du Conseil privé de la Reine pour le  
Canada et ministre des affaires intergouvernementales  
Chambre des communes  
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-neuvième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 1995 au 31 mars 1996 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président par intérim



Yvon Tarte

## PRESIDENT



Ian Deans

## VICE-PRESIDENT



L.M. Tenace

## PRESIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



Y. Tarte



M. Korngold Wexler



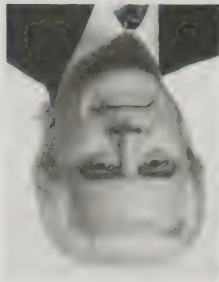
T.W. Brown



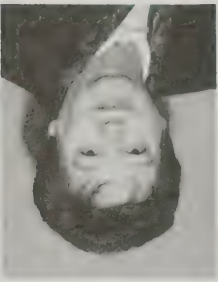
A.S. Burke



M.-M. Galipeau



R. Labelle



R. Simpson



J.B. Turner





ISBN 0-662-62651-6

N° de cat. SR1-1996

© Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1996

1995-1996

VINGT-NEUVIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE



1995-1996

VINGT-NEUVIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

1  
625  
55

Government  
Publications

# PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



## THIRTIETH ANNUAL REPORT

1996-97





**PUBLIC SERVICE  
STAFF RELATIONS  
BOARD**



**THIRTIETH  
ANNUAL  
REPORT**

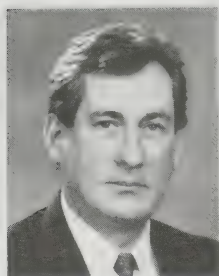
**1996-97**



© Minister of Public Works and Government Services Canada 1997  
Cat. No. SR1-1997  
ISBN 0-662-63191-9



## CHAIRPERSON



Y. Tarte

## DEPUTY CHAIRPERSONS



P. Chodos



M.-M. Galipeau



M. Korngold Wexler

## BOARD MEMBERS



A.S. Burke



R. Labelle



R. Simpson



J.B. Turner

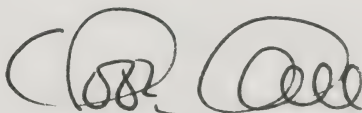


The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.  
President of the Queen's Privy Council for Canada  
and Minister of Intergovernmental Affairs  
House of Commons  
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirtieth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1996 to 31 March 1997, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large 'Y' followed by several loops and a final flourish.

Yvon Tarte,  
Chairperson



# **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**

**1996 - 1997**

---

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-Chairperson:</i>	Vacant

---

<i>Deputy Chairpersons:</i>	P. Chodos, M.-M. Galipeau, M. Korngold Wexler
-----------------------------	--

---

<i>Full-Time Members:</i>	A.S. Burke, R. Labelle, R. Simpson, J.B. Turner
---------------------------	--

---

## **PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD**

<i>Secretary of the Board and General Counsel:</i>	J.E. McCormick
--	----------------

<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
-----------------------------	--------------

<i>Assistant Secretary - Operations:</i>	G. Brisson
--	------------

<i>Assistant Secretary - Corporate Services:</i>	J. Dionne
--	-----------

---

## **NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	Fernand Lalonde
---------------------------	-----------------

---



# TABLE OF CONTENTS

	PAGE
<b>A INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
The Year in Brief .....	1
Organization and Functions of the Board .....	1
<b>B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION .....</b>	<b>3</b>
Applications for Certification as a Bargaining Agent .....	3
Revocation of Certification .....	4
Declaration of Successor Rights .....	5
Determination of Membership in Bargaining Unit .....	6
Designation of Positions as Managerial or Confidential .....	7
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act .....	8
Proceedings under Section 21 of the Act .....	9
Requests for Review of Board Decisions .....	9
Applications for Extension of Time .....	11
Complaints under Section 23 of the Act .....	11
<b>C ADJUDICATION PROCEEDINGS .....</b>	<b>13</b>
<b>D ARBITRATION PROCEEDINGS .....</b>	<b>17</b>
<b>E CONCILIATION AND MEDIATION .....</b>	<b>19</b>
Examinations .....	19
Designation Review Panels .....	20
Other Services .....	20



	PAGE
<b>F</b>	<b>BOARD DECISIONS OF INTEREST ..... 21</b>
<b>G</b>	<b>ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST ..... 25</b>
<b>H</b>	<b>TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS ..... 29</b>
	Issues within the Jurisdiction of the Arbitration Board ..... 31
	Issues Not within the Jurisdiction of the Arbitration Board ..... 33
<b>I</b>	<b>COURT DECISIONS OF INTEREST ..... 37</b>
<b>J</b>	<b>PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE ..... 43</b>
	Proceedings under Section 129 ..... 43
	Proceedings under Section 133 ..... 43
	<b>APPENDIX (TABLES) ..... 45</b>



## **INTRODUCTION**

### **THE YEAR IN BRIEF**

**A-1** The Board processed 914 cases during the year under review; they included adjudication, certification, arbitration and other disputes filed under the various sections of the Act administered by the Board. The work is described in the appropriate sections of this report.

**A-2** The adjudication workload remained comparable to that of fiscal year 1995-96. The complexity of the cases, however, has increased, especially for grievances relating to harassment, discrimination and termination for incompetence. In such cases more time is required for hearing days and decision writing.

**A-3** Ian Deans retired in August 1996 after 10 years as Chairperson of the Board. Deputy Chairperson Yvon Tarte was appointed Vice-Chairperson in May 1996 and appointed Chairperson in December 1996. Board Member Marguerite-Marie Galipeau was appointed Deputy Chairperson in September 1996. Board Member Richard Labelle retired in January 1997, after three and a half years of service with the Board. Board Member Albert Burke retired in December 1996 after five years with the Board. Board Member Barry Turner was re-appointed in November 1996 for a period of three years.

### **ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD**

**A-4** The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act)

and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition, the Board is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, a Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister; with the exception of one short period, the designated minister has been the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

**A-5** Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the designation of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

**A-6** The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employees and management. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.





## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION**

### **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT**

Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit.

**B-1** One application for certification was carried over into the year under review. The Board certified the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832, as the bargaining agent for employees of Canex employed at the Canadian Forces Base, 17<sup>th</sup> Wing Westwin, Winnipeg, Manitoba (Board file 142-18-316).

**B-2** Another application for certification was filed by the Canadian Aviation Safety Inspectors and Investigators Association (CASIIA) for the aviation, airworthiness inspectors of Transport Canada; the aviation, compliance investigators of Transport Canada; the aviation, safety officers of Transport Canada; and the aviation, accident investigators of the Transportation Safety Board of Canada, all of whom are at present in the technical inspector group bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada (PSAC) filed an intervention stating that it was the bargaining agent for all technical inspectors (TI) employed in the bargaining unit described in the application. The employer responded that the application had been made outside the statutory time limits set out in section 31 of the Act and more specifically, paragraph 31(2)(b), which states that an application may be made during the two-month period immediately preceding the end of each year that the agreement continues after the second year of its operation. CASIIA

withdrew its application prior to the hearing date (Board file 142-2-317).

**B-3** The Public Service Alliance of Canada (PSAC) filed an application for certification on behalf of operational employees of the Staff of the Non-Public Funds, at CFB Cold Lake, Alberta. A complaint under section 23 of the Act and also filed by PSAC alleged that the respondent had interfered with the organizing campaign of the applicant, contrary to section 8 of the Act. The application for certification was held, pending the outcome of the complaint. After the Board had issued a decision dismissing the complaint, the Public Service Alliance of Canada withdrew its application for certification (Board files 142-18-319 and 161-18-803).

## **REVOCATION OF CERTIFICATION**

**B-4** Seven applications for revocation of certification under section 42 of the Act were processed by the Board during the year under review.

**B-5** Two applications pertained to the Canadian Forces Base, Toronto, regarding employees in the administrative support and operational categories. In both instances, the employer stated that the closure of the base had led to the termination of all employees in the bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent, did not challenge the applications. In both instances, the certification of the bargaining agent was revoked (Board files 150-18-37 and 38).

**B-6** Two other applications, pertaining to Canadian Forces Bases at Cornwallis and at Chatham, were with respect to employees in the operational category. In both instances, the employer stated that the closure of the base had led to the termination of all of the employees in the bargaining unit. Although the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864, argued that the certification should stand, in anticipation of the re-opening of the facilities in the future, the certification of the bargaining agent was revoked in both cases (Board files 150-18-39 and 40).



**B-7** In another application, the employer stated that the closure of the National Defence Medical Centre in Ottawa had led to the termination of all employees in the operational category. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent, did not challenge the application and the certification of the bargaining agent was revoked (Board file 150-18-41).

**B-8** The employer also stated that the closure of the base had led to the termination of employees in the technical category at the Canadian Forces Base, Calgary. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent, did not challenge the application. At year end the decision of the Board was pending (Board file 150-18-42).

**B-9** The last application was with respect to employees in the data processing category at the National Research Council. The employer stated that, as there were no longer any employees in the data processing bargaining unit, the group no longer met the definitions of a bargaining unit. The Research Council Employees' Association, the bargaining agent, did not challenge the application. At year end the decision of the Board was pending (Board file 150-9-43).

## **DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS**

**B-10** Under section 49 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. During the year under review, the Board dealt with two such applications, one of which was carried over from the previous year.

**B-11** The case carried over consisted of an application filed by the Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic), a constituent member of the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East). It requested the Board to revise its decision setting out the jurisdiction of the applicant. The applicant alleged that it had acquired jurisdiction over certain employees previously part of the International Association of Machinists and Aircraft Workers, Local 1723, after mechanical trades employed at

Dartmouth Dockyard Shops had been relocated to the Halifax Dockyard Shops. The respondent submitted that the Board did not have jurisdiction, either under sections 27 or 49 of the Act, to entertain this application. The employer, also a respondent, maintained that the Board could entertain an application under section 27 only from the Council, as bargaining agent, and not from one of its constituent members. The Board dismissed the application for lack of jurisdiction (Board file 140-2-12).

**B-12** The Board approved an application to merge the Communications Workers of America, Local 102, and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada. It also found that the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 102, was a constituent member of the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada (Board file 140-2-13).

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT**

**B-13** Under section 33 of the Act, the Board may determine the relevant group of employees that constitutes a unit appropriate for collective bargaining. No applications for the Board to do so were filed in the year under review.

**B-14** Under section 34 of the Act, the employer or an employee organization may ask the Board to determine whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. The Board processed three such applications during the year under review.

**B-15** In a case carried over from the previous year, the United Food and Commercial Workers Union, Local 175, requested the Board to make a determination as to whether certain operational employees working at the Junior Ranks' mess at Cartier Square in Ottawa were members of the applicant employee organization. The application alleged that the employer, the Staff of the Non-Public Funds, had refused to recognize that organization as the bargaining agent for all employees currently working in that location. The Board upheld the application and determined that these employees are part of the bargaining unit for which the applicant is the

certified bargaining agent (Board file 147-18-45). This matter was also the subject of a complaint filed by the bargaining agent (Board file 161-18-798).

**B-16** An application filed by the Public Service Alliance of Canada alleged that employees known as “students”, and hired by Revenue Canada as “customs inspectors” for periods of more than three months, properly form part of the Programme Administration (PM) bargaining unit effective the first day of employment. The employer’s position is that these students fall under the federal Summer Student Employment Program and are therefore excluded by statute from the definition of employee in subsection 2(1) of the Act. This matter is scheduled to be heard in the next fiscal year (Board file 147-2-46).

**B-17** An application was filed by the Association of Public Service Financial Administrators alleging that two employees, classified at the AS-5 level, were performing duties that should have placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent for the AS group, obtained an “interested party” status in this matter, which was scheduled for hearing at year end (Board file 147-2-47).

## **DESIGNATION OF POSITIONS AS MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL**

**B-18** As a result of amendments to the Public Service Staff Relations Act in June 1993, positions, rather than employees, are now excluded from bargaining units. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which positions are to be designated as managerial or confidential (see sections 2, 5.1, 5.2 and 5.3 of the Act). The employer may subsequently so identify any other position it feels should be excluded. If the bargaining agent objects to the proposed exclusion, the Board makes the determination.

**B-19** The Board received 118 objections to such identifications and another 23 were carried over from the previous fiscal year. Of the total, 78 were disposed of during the year, seven by decision of the Board and 71 by settlement or withdrawal. The remaining 63



objections were carried into the next fiscal year. Of these, 52 were being held pending the report of an examiner and 11 were to be scheduled for hearing.

**B-20** Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who occupy managerial or confidential positions. Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

## **SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT**

**B-21** "Designated positions" are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, the only method of dispute resolution in resolving a negotiation impasse with the employer is conciliation. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board shall make the final determination.

**B-22** During the year under review, the Board processed 51 referrals involving safety or security designations. It issued 15 decisions confirming the designation of positions in 15 different bargaining units; 36 referrals were carried over to the new year.

**B-23** Following the recommendations of the designation review panel, the parties in one case continued to disagree on whether positions in the library science bargaining unit in the Federal Court of Canada had safety or security duties. In determining the issue, the Board had to distinguish between inconvenience to the public and the safety or security of the public. The Board concluded that, although the three librarians performed an extremely beneficial service and had contact with the Federal Court judiciary, their

duties were not essential for the safety or security of the public (Board file 181-2-348).

## **PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT**

**B-24** Section 21 of the Act, entitled “Powers and Duties of the Board”, provides the Board with “residual powers”. This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations that are basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

**B-25** The Board received 19 applications during the year, in addition to six carried over from the previous year. Of 16 applications disposed of by the Board, 15 were withdrawn and one was settled. The remaining nine cases were carried over to the next fiscal year.

## **REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS**

**B-26** Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Six such applications were filed during the year.

**B-27** In one application, the Canadian Association of Professional Radio Operators initially sought a review of a decision of an adjudicator in *Murray and Shaver* (cases 166-2-26588 to 26592) and requested the adjudicator to review her own decision. The Board found that it does not possess the power to review the decision of an adjudicator nor does it possess the authority to rule on the breadth of an adjudicator’s jurisdiction once a matter has been referred to adjudication. The application was dismissed (Board file 125-2-66).

**B-28** Another application was filed under sections 27 and 29 of the Act by the Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic), one of the constituent employee organizations of the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), a council of employee organizations certified by the Public Service



Staff Relations Board as bargaining agent for all employees in the ship repair group located on the east coast. Originally included among the employee organizations forming the council had been locals 1250 and 1723 of the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM). In a decision dated 30 April 1993, however, pursuant to an application for review under section 27 of the Act, the Board had deleted local 1250 of the IAM and substituted the Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic). Subsequently, a number of employees were relocated from the Dartmouth side of the Halifax harbour, over which local 1723 of the IAM historically exercised jurisdiction, to the dockyard shops on the Halifax side of the harbour, alleged by the applicant to be within the traditional jurisdiction of local 1250 of the IAM, and therefore now within the jurisdiction of the applicant as the successor to that local. The Board determined that the applications related to a jurisdictional dispute among constituent employee organizations of a council of employee organizations, something that section 27 did not provide a mechanism for resolving. The application was dismissed (Board file 125-2-67).

**B-29** One application by the Staff of the Non-Public Funds requested the merger of five bargaining units consisting of employees in the administrative support and operational categories employed at different bases (i.e. Bagotville, DGPS, Goose Bay, Petawawa and Valcartier. The matter was scheduled at year end (Board file 147-18-48).

**B-30** In three other applications, dealing with the educational support group and the drafting and illustration group, the parties requested the Board to extend the time for the employer to notify the incumbents of the designated positions in accordance with section 6 of the Regulations. The Board had previously directed the employer to notify the employees occupying the positions agreed by the parties to have safety or security duties in the manner and within the time specified in subsection 60(1) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. This would have required the employees to be notified within 30 days of the employer's being informed of the designation by the Board or of the employee's first occupying the position. The Board granted the applications for review and directed the employer to inform employees of their

designated status within 30 days from the date of a request for conciliation (Board files 125-2-68 to 70).

## **APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME**

**B-31** The Board processed 12 applications for extension of time, including three carried over from previous years. Of the applications, ten requested extension of the time prescribed for the referral of grievances to adjudication and two requested extension of the prescribed time to present a grievance at a level in the grievance procedure.

**B-32** Four applications were disposed of during the year; of these, one was withdrawn and three were determined by the Board. Of the eight applications carried over at year end, one had been heard and was awaiting a decision, six were awaiting hearings and one was held pending a Federal Court decision.

## **COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT**

**B-33** Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices”, as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the P.S.S.R.A., this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action. The Board had before it during the year a total of 55 complaints, including 23 carried over from the previous year.

**B-34** Of the 55 complaints, four were heard and determined by the Board and 18 were either settled or withdrawn, with or without the assistance of the Board’s mediation services, shortly before or during the course of the hearing. At the end of the year, the 33 remaining cases were carried over to be scheduled in the next year or were being held in abeyance, either at the request of the parties, or pending the outcome of other proceedings.

**B-35** Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against an employee organization, discrimination against members, employer interference in the formation of an employee organization, employer's failure to implement an adjudication decision or an arbitral award and duty of fair representation.

## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. The latter term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

**C-2** Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

**C-3** Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1992 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 423 of these grievances referred in the year under review.



**C-4** The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act, proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievances for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category, there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 204 grievances in this category referred to adjudication during the year under review.

**C-5** Four grievances were referred under section 99 of the Act during the year under review and 14 such grievances were carried over from the previous year. Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

**C-6** During the year, a total of 631 grievances was referred to the Board for adjudication. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1992 to 1997.

**C-7** In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg



New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Corner Brook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Ste Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territories:	Dawson City, Whitehorse



# D

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. During the year under review, legislation was passed whereby the arbitration option was withdrawn for a three-year period.

**D-2** During the year under review, three requests for arbitration were in progress, each carried over from the previous year. An arbitration board had been established in a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the National Capital Commission. At year's end the board had not yet issued its award. An award was issued by an arbitration board in a dispute involving the Public Service Alliance of Canada and employees of the Staff of the Non-Public Funds in both the administrative and operational categories at CFB Bagotville.

**D-3** Six requests for the establishment of arbitration boards were received from the Public Service Alliance on behalf of employees of the Staff of the Non-Public Funds at CFB Goose Bay, CFB Petawawa, CFB Montreal and CFB Saint-Jean, who were not covered by the compensation restraint legislation. These requests were received prior to the freeze on the arbitration option. Settlements were reached by the parties prior to establishment of an arbitration board.



## CONCILIATION AND MEDIATION

**E-1** The provisions of the Public Sector Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions, including the compensation plans, embodied in the collective agreements of virtually all employees in the Federal Public Service, continued in force into the 1996-97 fiscal year. Collective bargaining commenced with some bargaining units that were no longer subject to these Acts by the end of the year. One agreement was reached, without the assistance of a conciliator, between Treasury Board and the bargaining agent representing the chargehands working in the Federal Dockyard in Halifax.

**E-2** During the year under review, three requests for third party assistance were received. All involved the Staff of the Non-Public Funds, which was not covered by the above legislation. Two disputes were settled by the parties without the assistance of a conciliator. The third request was carried over into the next fiscal year.

**E-3** There were no requests for the establishment of a conciliation board during the year under review.

## EXAMINATIONS

**E-4** An employer may request a managerial or confidential exclusion from the bargaining unit to which the bargaining agent objects, or the bargaining agent may propose that a position no longer be excluded and the employer may object. In such cases, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties but in the absence of such agreement an examination is held. If necessary, the



Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Examination officers were involved in 59 cases this year, of which 55 were settled by agreement of the parties prior to the issue of a report. A report was issued in the four remaining cases.

## **DESIGNATION REVIEW PANELS**

**E-5** The Act was amended in 1993, changing the process for designating positions as having duties necessary in the interest of the safety or security of the public. Employees in positions so designated may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer shall refer the positions in dispute to a designation review panel, which will review the positions in dispute and in its report make non-binding recommendations to the parties.

**E-6** During the year, there were 31 requests for the establishment of designation review panels and 28 such panels were established prior to the end of the year. Settlements were reached by the parties in 10 cases and in one instance the designation review panel issued a report. This left 20 cases to be carried over into the next year.

**E-7** Mediation services of the Board worked closely with the parties to help them in resolving disputes over proposed designated positions. Five cases were settled with the assistance of a mediator.

## **OTHER SERVICES**

**E-8** The program of grievance and complaint mediation saw a slight increase over the previous year in cases mediated.

**E-9** Mediation Services were involved in four other situations. In one, Mediation Services continued to help a department and a bargaining agent develop and improve their consultation mechanisms. In the other three situations, Mediation Services responded to joint requests from bargaining agents and management to assist in improving relations between them.

## BOARD DECISIONS OF INTEREST

**F-1** Subsections 5.2(1) and 5.2(2) of the Public Service Staff Relations Act (P.S.S.R.A.) specify that the employer may identify any position in a bargaining unit as being a managerial or confidential position by notifying both the Public Service Staff Relations Board and the relevant bargaining agent of the identification. Pursuant to subsection 5.2(3), the bargaining agent may file an objection to the identification with the Board within 20 days of receiving such a notice. In the absence of such an objection, the identification takes effect upon the expiry of the 20-day period. In *Treasury Board and The Professional Institute of the Public Service of Canada* (Board files 172-2-944, 946 to 951), the bargaining agent had inadvertently failed to file an objection with the Board with respect to positions in several bargaining units within the 20-day time limit.

**F-2** Subsequently, the bargaining agent attempted to rectify the situation by applying to the Board for an extension of time, pursuant to paragraph 6(a) of the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure. In dismissing the application, the Board pointed out that according to this paragraph it is clearly restricted to granting extensions to time limits set out in the Regulations and that, in any case, regulations cannot override the provisions of the statute under which they were enacted.

**F-3** Furthermore, the bargaining agent had not established the existence of any circumstances as delineated by the Federal Court of Appeal in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)*, [1989] 2 F.C. 445 and *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1989] 3 F.C. 585 which would allow the Board, in a proper case, to relieve the bargaining agent from the consequences of its default. In the latter decision, Mr. Justice Iacobucci had stated, in relation to the failure

of the employer to comply with another time limit specified in the statute, that "such time limits can be treated as being legally met where an event or happening akin to an accident, force majeure or Act of God has intervened to prevent literal compliance with the time limit" (p. 590). The bargaining agent's failure to file its objection to the identification of the positions within the time allowed, however, was the result of an administrative error and clearly fell outside these criteria. Accordingly, the Board found that the identification of the positions took effect upon the expiry of the 20-day time limit specified in subsection 5.2 (5) of the P.S.S.R.A.

**F-4** In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board et al* (Board files 161-2-791 and 169-2-584), the bargaining agent complained that the employer was interfering with its ability to represent employees, contrary to section 8 of the P.S.S.R.A., by refusing to provide it with the names and addresses of affected employees who were facing lay-off. The employer claimed that the provisions of the Privacy Act precluded it from providing such information to the bargaining agent without the consent of each employee concerned. The bargaining agent maintained that without this information it was not able to fulfil its responsibility under the P.S.S.R.A. to represent the interests of these employees; nor, in particular, could it meet its responsibilities under the Workforce Adjustment Directive, which formed part of the collective agreement, and under the Agreement in Principle concerning Human Resource Adjustment in the Federal Public Service, to which both the employer and bargaining agent were parties.

**F-5** The Board upheld the complaint on the basis that it was not a violation of the Privacy Act to provide such information to the bargaining agent. This was a use consistent with the employment purposes for which the information had been obtained by the employer. Since the bargaining agent is legally obliged to protect the rights of the employees in the bargaining unit it represents, it must possess all relevant information regarding these employees. The employer's failure to provide it constituted interference in the bargaining agent's representation of the affected employees, contrary to subsection 8(1) of the P.S.S.R.A. Accordingly, the Board directed the employer to provide the information requested by the bargaining agent.



**F-6** In another complaint, an employee alleged that his bargaining agent had breached the duty of fair representation, contrary to subsection 10(2) of the P.S.S.R.A., at the hearing into the reference to adjudication of his grievances against his indefinite suspension and discharge from employment: *Pavlik and The Professional Institute of the Public Service of Canada* (Board file 161-2-792). At this hearing, on the advice of his union representative, the complainant had accepted a settlement offered by the employer and withdrawn his grievances from adjudication. Upon reflection, however, he came to the conclusion that this had not been in his best interests. He claimed that his union representative was inexperienced and unskilled in representing the interests of grievors at adjudication. He alleged that the bargaining agent should have hired a lawyer to represent his interests, particularly in light of the serious issues raised in his grievances. Finally, he raised various allegations of negligence against his representative.

**F-7** In dismissing the complaint, the Board stated that it would be inappropriate for it to review microscopically the conduct of the union representative at adjudication. It pointed out that there was no obligation for the bargaining agent to hire a lawyer to represent the complainant's interests. Furthermore, only gross negligence, and not simple negligence, would make the bargaining agent liable. On the evidence, the Board concluded that the union representative had not been guilty of either gross or simple negligence. His recommendation that the complainant accept the settlement offered by the employer had been a reasonable response to the circumstances of the case as they evolved at the adjudication hearing. In representing the complainant, neither the bargaining agent nor the union representative had acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith.





# G

## ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

**G-1** In *Reid et al.* (Board files 166-2-27085 to 27087), the grievors had left on maternity leave having completed terms of over six months; as a condition of receipt of their maternity leave allowance, they had agreed to return to work for at least six months. Although they had worked for over six months after their return, there had been a break in their contracts of employment of less than three months. The collective agreement provides that, after six months of *continuous employment*, an employee who goes on maternity leave after agreeing to return to work for a period of at least six months shall be paid a maternity leave allowance. As the grievors had not worked for six *continuous* months following their return from maternity leave, the employer required them to repay their allowances. The adjudicator allowed the grievances. He stated that the collective agreement did not specify that the six-month period of employment following leave had to be continuous; in any event, according to the definition of *continuous employment* in the collective agreement, an interruption of less than three months did not constitute a break.

**G-2** Where the employer reduces the total number of hours of work, can the employees demand to be laid off? In *Norris et al.* (Board files 166-2-26794, 26795, 27131 and 27191), the three grievors were lock operators who claimed their hours of work had been reduced as a result of budget cuts. They alleged that the employer should have invoked the lay-off provisions of the collective agreement rather than reducing their hours of work. The adjudicator found that, in reality, the hours for only one of the grievors had been reduced, and only by seven per cent. In denying the grievances, she found that such a reduction was not so significant as to constitute a repudiation of the employment relationship, which might have triggered the application of the lay-off provisions. In any event, the evidence established that lay-offs

could not have taken place, as the total number of lock masters needed to operate the facility had not changed.

**G-3** In *Champoux* (Board file 166-2-26933), the grievor received a one-day suspension for allegedly violating the conflict-of-interest policy. The grievor was Assistant Director, Testing and Marketing of the Transport Canada Motor Vehicle Test Centre, which conducted tests to ensure compliance with Canadian and foreign safety standards. He had formed a company with a partner with a view to acquiring the test facility, which was to be privatized. In his statement pursuant to the conflict-of-interest policy, the grievor mentioned that he held shares in a numbered company called "2841070 Canada Inc.". Subsequently, however, the employer learned from a competitor that the company name had been changed to "Centre d'Essais Véhicules Automobiles (C.E.V.A.) Inc.". The grievor had failed to inform the employer of this change. Under Transport Canada, the Centre's French name was "Centre d'essais véhicules automobiles (C.E.V.A.)". In upholding the suspension, the adjudicator found that the grievor was required to inform the employer of the name change so as to give the employer the opportunity of deciding, with the benefit of all the facts at hand, whether there existed a real, potential or apparent conflict of interest.

**G-4** The Workforce Adjustment Directive (WFAD) was again subject to interpretation in many cases during the year under review. In *Sampson* (Board file 166-2-26494), the grievor had been advised that his position would become redundant. The WFAD, which forms part of the collective agreement, provided that an employee who was both mobile and trainable would not be laid off without having received a reasonable job offer. Although urged to do otherwise by the employer, the grievor would not consider deployment opportunities outside his preferred area, thereby restricting his mobility. The grievor was eventually laid off without having received a reasonable job offer. The adjudicator denied the grievance on the basis that under the circumstances the grievor's actions made it impossible for the employer to guarantee a reasonable job offer. An application to the Federal Court, Trial Division, for review of the adjudicator's decision was denied: *Sampson v. Attorney General (Canada)* (1997), 125 F.T.R. 215.

**G-5** In *Roessel* (Board file 166-2-27341), another matter relating to the interpretation of the WFAD, the grievor and all other employees of the regional office had been told that the regional office was to be downsized by 50 per cent and that they should look for opportunities for employment outside the Public Service. The grievor accepted such employment and requested pay in lieu of unfulfilled surplus period (cash-out). The WFAD provided for such payment to a maximum of the equivalent of six months' notice. The employer refused to give the cash-out, however, and waited until one year later to declare the grievor's position surplus to requirements. The adjudicator found that the grievor had not been treated in accordance with the provisions of the WFAD and ordered that the employer compensate the grievor in the amount of six months' pay in lieu of unfulfilled surplus period.





## TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

**H-1** Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of such a request, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be), a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)\* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a

---

\* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).



conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

**H-2** Primarily as a result of the provisions of the Public Sector Compensation Act, as amended from time to time, which extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for virtually all employees in the federal Public Service, no conciliation boards were established and no conciliation commissioners were appointed by the Chairperson during the year under review.

**H-3** The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 or an arbitration board is established under section 65 of the Public Service Staff Relations Act. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may, by notice in writing to the Secretary of the Board, request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

**H-4** As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award: subsection 69(2)

provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require; and pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

**H-5** As previously mentioned, legislation has extended the terms and conditions of employment, including the compensation plan, embodied in collective agreements for almost all employees in the federal Public Service. In addition, the Budget Implementation Act, 1996 has suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for a three-year period. Although no arbitrators were appointed during the year under review, one arbitration board was established in relation to employees of a new separate employer, the National Capital Commission (NCC), as the request for arbitration pre-dated the coming into force of the Budget Implementation Act, 1996. In establishing the terms of reference for this arbitration board, the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board made certain jurisdictional rulings. An application by the bargaining agent to the Federal Court of Canada, pursuant to the Federal Court Act, to review and set aside this Terms of Reference was dismissed after year's end (Court file T-2084-96).

## **ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD**

**H-6** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to fall within the jurisdiction of the arbitration board:

- *A proposal that the frozen compensation plans, as amended by Treasury Board pursuant to subsection 7(2) of the Public Sector Compensation Act, be incorporated into the arbitral award.*

The position of the bargaining agent was that the Compensation Act did not apply to the employees of the National Capital Commission (NCC) because the NCC had not existed as a separate employer at the time that statute came into effect. This position was not accepted by the Chairperson. It was only in the alternative that the bargaining agent proposed the referral of the compensation plans frozen by the Compensation Act to the arbitration board. Neither did the Chairperson accept the position of the employer that the most recent amendment to the Compensation Act precluded the referral of the frozen compensation plans to the arbitration board. The Chairperson concluded that there was no prohibition in the Compensation Act or the Public Service Staff Relations Act against his referring the frozen compensation plans to the arbitration board (*Public Service Alliance of Canada and the National Capital Commission*: Board file 185-29-366).

- *A proposal that any reference to occupational groups and levels established by Treasury Board for that portion of the public service described in Part I of Schedule I of the P.S.S.R.A. shall have the same meaning as they had on December 31, 1993.*

This is an interpretative provision only, which confers no substantive rights. As such it does not violate any of the prohibitions contained in the Public Service Staff Relations Act. Therefore it was referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal that supervisors and other employees not included in the bargaining unit shall not perform any work normally performed by bargaining unit members.*

This proposal relates to the assignment of duties to persons rather than to positions as envisaged by Mr. Justice Marceau of the Federal Court of Appeal in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 2 F.C. 471. Therefore it does not



come within the prohibition in paragraph 69(3)(a) and section 7 of the *Public Service Staff Relations Act*. Accordingly, it was referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal that before the employer can contract out any work normally performed by bargaining unit members it shall:*
  - a) provide the union with three months' notice of the nature of the intended contracting out and the likely consequences, if any, to the job assignments of bargaining unit members and,*
  - b) at the request of the union, meet with the union representatives to discuss the reasons for the contracting out and to consider alternative solutions.*

The Chairperson referred this proposal to the arbitration board as he did not believe that it fell within any of the prohibitions contained in the *Public Service Staff Relations Act* (*ibid*).

- *A proposal that, if the employer contracts out work to Employee Takeover Corporations, those Corporations shall be comprised of at least 75% of former employees affected by lay-offs for the duration of the contract, but not less than three years.*

This proposal was referred to the arbitration board as the Chairperson was satisfied that it did not violate any of the prohibitions contained in the *Public Service Staff Relations Act* (*ibid*).

## **ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD**

**H-7** The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to fall within the jurisdiction of the arbitration board:

- *A proposal that, subject to the willingness and capacity of individual employees to accept relocation and retraining, or to take departure programmes or any other voluntary options as agreed by the parties, the employer will not reduce the current level of workforce.*

- *An alternative proposal that, subject to the willingness and capacity of individual employees to accept relocation and retraining, the employer will make every reasonable effort to ensure that any reduction in the workforce will be accomplished through attrition.*

The Chairperson concluded that both of these proposals constitute a standard respecting lay-off and, as such, they fall within the prohibition contained in paragraph 69(3)(b) of the Public Service Staff Relations Act. In addition, the first proposal would interfere with the employer's right to determine its own organization, contrary to section 7 and paragraph 69(3)(a) of the Act (*ibid*).

- *A proposal that the employer can engage in contracting out services and functions performed by employees if the contracting out will not result in any loss of employment.*

This proposal was not referred to the arbitration board as it constitutes a standard respecting lay-off, contrary to paragraph 69(3)(b) of the Public Service Staff Relations Act. As well, it would interfere with the right of the employer to determine its own organization, contrary to section 7 and paragraph 69(3)(a) of the Act (*ibid*).

- *A proposal respecting staffing.*

As this proposal relates to the standards, procedures and processes governing the appointment and promotion of employees, contrary to paragraph 69(3)(b) of the Public Service Staff Relations Act, it was not referred to the arbitration board (*ibid*).

- *A proposal respecting successor rights.*

This proposal was not referred to the arbitration board as it would interfere with the relevant federal and provincial labour legislation, contrary to subsection 69(2) and paragraph 57(2)(a) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal requiring the parties to form a joint committee with a view to developing a job evaluation plan applicable to all members of the bargaining unit "which is consistent with*



*sound classification principles and which meets the requirements of section 11 of the Canadian Human Rights Act”.*

As this proposal relates to the classification of positions, contrary to section 7 and paragraph 69(3)(a) of the Public Service Staff Relations Act, it was not referred to the arbitration board.

– *A proposal respecting workforce adjustment.*

This proposal relates to the standards, procedures or processes respecting lay-off, contrary to paragraph 69(3)(b) of the Public Service Staff Relations Act. Accordingly, it was not referred to the arbitration board (*ibid*).



# I

## COURT DECISIONS OF INTEREST

**I-1** Subsection 92(3) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) provides that a grievance with respect to a termination of employment under the Public Service Employment Act (P.S.E.A.) cannot be referred to adjudication. The issue as to whether the subsection precluded an adjudicator from hearing a grievance that ostensibly dealt with a lay-off under the P.S.E.A. was dealt with on a motion brought by the employer for an order of prohibition in *The Queen v. Rinaldi* (Court file T-761-96).

**I-2** The grievor was advised by his employer that his position had been abolished. He was subsequently declared surplus and told he would be laid off at the end of the surplus period if he had not found another position in the Public Service. He presented a grievance, based on the fact that his employer had terminated his employment, and sought reinstatement and damages. The employer challenged the adjudicator's jurisdiction on the basis that, since the grievor had been laid off under the P.S.E.A., the adjudicator was prevented by subsection 92(3) of the P.S.S.R.A. from dealing with the grievance.

**I-3** As a preliminary matter, the adjudicator decided that she had jurisdiction, at least for the purpose of permitting the grievor to satisfy her that his lay-off was a subterfuge and that in reality his employment had been terminated.

**I-4** In dismissing the motion, the Federal Court, Trial Division, had no difficulty in finding that, according to the hypothesis on which the adjudicator had based her decision, she had been perfectly right to find that she had jurisdiction to hear and decide the grievance. The Court concluded that:

*...The addition to the Public Service Staff Relations Act of subsection 92(3), which bars the adjudication of a grievance with respect to a termination of employment under the Public Service Employment Act, does not remove jurisdiction from the Adjudicator solely because such a termination of employment is relied on by the employer. Subsection 92(3) clearly bars a referral to adjudication only where there was in fact a termination of employment under that Act. The hypothesis on which the Adjudicator based her decision in fact concerns a situation in which an employer disguises an unlawful dismissal under cover of the abolishment of a position through a contrived reliance on that Act. Such a situation would clearly fall within the jurisdiction conferred on adjudicators by paragraph 92(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act.*

**I-5** However, the Court stated that the hypothesis adopted by the adjudicator is not likely to be easy to prove. In this regard the Court emphasized that:

*...in so far as the action or termination of employment occurred under section 29, a simple demonstration of bad faith or malicious intent on the employer's part (such as proof of an obvious desire to get rid of the employee at the first opportunity) would not confer jurisdiction on the Adjudicator since, whether or not there was bad faith, the grievance would still be a grievance with respect to a termination of employment under the Public Service Employment Act, which subsection 92(3) of the Public Service Staff Relations Act excludes from the Adjudicator's jurisdiction. When the employer argues that the employment was terminated under the Public Service Employment Act, the only way to show that it was not would be to prove that the conditions required to apply it*



*were in fact not present at the relevant time and that the employment cannot therefore have been terminated under that Act.*

**I-6** In *Canada (Attorney General) v. Hester*, [1997] 2 F.C. 706, the employer sought judicial review of a decision on two grounds. The first was that the adjudicator had erred in providing a remedy that would require the amendment of the collective agreement, contrary to the provisions of subsection 96(2) of the Act. The second was that the adjudicator had erred in law in providing a remedy that was punitive in nature.

**I-7** The grievor, who worked shift work, was denied a request for one-day annual leave to attend a social function on the grounds that the request had been made too late (after the 30-day time period unilaterally imposed by the employer) and that if granted it would require the payment of overtime that had not been budgeted.

**I-8** The adjudicator concluded that the employer had not made every reasonable effort to accommodate the request of the grievor, as required by the collective agreement. The overtime cost did not justify denying the leave under the guise of operational requirements, nor could the denial be justified by the grievor's failure to meet a deadline that was not part of the collective agreement. By way of remedy, the adjudicator ordered the employer to grant one day of vacation leave to the grievor at a time he requested, and on reasonable notice to the employer, within the next six months. This day of leave was not to be deducted from the grievor's accumulated vacation leave credits.

**I-9** In dealing with the first issue, the Federal Court, Trial Division, found that the remedy provided by the adjudicator clearly added to the leave entitlement fixed by the collective agreement and thereby contravened the provisions of subsection 96(2) of the Act.

**I-10** On the second issue, the Court found that the adjudicator had taken the position that the grievor was going to receive a remedy, calculated not with reference to the damage that he had suffered, but rather with reference to a standard designed to ensure that, in future cases, the employer would abide by the bargain it had



agreed to in the collective agreement. The effect of this remedy, by definition, was that the grievor would be overcompensated. Thus, the adjudicator had imposed a remedy in the nature of punitive damages.

**I-11** When considering what is required in rendering an award of punitive damages the Court referred to the judgment of Mr. Justice McIntyre in *Vorvis*, [1989] 1 S.C.R. 1085 where, at pages 1104, 1105 and 1107, it is stated (respectively):

*...A civil court... [will] impose what is in effect a fine for the conduct it finds worthy of punishment, and then to remit the fine, not to the State Treasury, but to the individual plaintiff who will, by definition, be overcompensated. [Waddams, p. 563].*

*It must never be forgotten that when awarded by a judge or a jury, a punishment is imposed upon a person by a Court by the operation of the judicial process. What is it that is punished? It surely cannot be merely conduct of which the Court disapproves, however strongly the judge may feel. Punishment may not be imposed in a civilized community without a justification in law.*

*...Where such an award is made the conduct must be extreme in its nature and such that by any reasonable standard it is deserving of full condemnation and punishment.*

The Court found nothing on the face of the decision that would, in light of the foregoing quotations, justify a remedy in the nature of punitive damages.

**I-12** In the result, the decision was set aside on the basis that the adjudicator, in making the award, had exceeded his jurisdiction and had erred in law by awarding a remedy in the nature of punitive damages.

**I-13** In *Richmond et al.* (Board files 166-2-23653, 23862, 24140 to 24151, 2600 to 26012), the grievors grieved the employer's refusal of their request for discretionary leave with pay to celebrate the Jewish high holidays. They claimed that this refusal constituted discrimination on the basis of their religion, contrary to the No Discrimination provisions of their respective collective agreements. Pursuant to its policy entitled "Leave with Pay for Religious Observance", the employer offered them various options to enable them to be absent from work on the days in question without loss of pay (including the use of annual leave, compensatory leave and working extra hours). Ultimately, the grievors covered their absences through the use of annual leave.

**I-14** There was no dispute that the work schedule that required the grievors to work on their religious holidays constituted adverse effect discrimination and that the employer had a duty to accommodate them to the point of undue hardship. The employer's position was that, as the options offered to the grievors constituted reasonable accommodation, it was under no obligation to grant them discretionary leave with pay. The grievors' position was that the options specified in the employer's policy placed the burden of accommodation upon them rather than upon the employer, where it properly belonged. The only accommodation the grievors were prepared to accept was the employer's granting of discretionary leave with pay.

**I-15** Having considered the relevant jurisprudence, the adjudicator was satisfied that the employer was obliged to accommodate the grievors in the observance of their religious holidays and that the grievors should not thereby lose any pay. However, the requirement that the accommodation must be up to the point of undue hardship came into play only if there was no other available arrangement for accommodating an employee that would be less onerous to the employer. The adjudicator concluded that the options contained in the employer's policy constituted reasonable accommodation under the circumstances. Accordingly, he found that the employer had not violated the anti-discrimination provisions of the collective agreements. In addition, the employer had not acted arbitrarily, discriminatorily, unreasonably or in bad

faith when it denied the grievors' request for discretionary leave with pay to celebrate the Jewish high holidays. An application by the grievors for review of the adjudicator's decision was dismissed by the Federal Court, Trial Division (*Richmond et al. v. Canada (Attorney General)* (1996), 108 F.T.R. 205).

**I-16** The majority of the Federal Court of Appeal dismissed the grievors' appeal on the basis that the employer could not have used the discretionary leave provisions in the manner sought by the grievors. The employer could not unilaterally render mandatory something that was discretionary without risking a serious disruption of the balance of the collective agreements. The doctrine of undue hardship did not go as far as the grievors claimed: (1997), 211 N.R. 161. Mr. Justice Robertson, in dissent, would have allowed the appeal and set aside the adjudicator's decision. He was of the opinion that both the adjudicator and the trial judge had erred in concluding that there is no need to accommodate up to the point of undue hardship where another, less onerous, means of accommodation is available. The employer had adduced no evidence to establish that the relief sought by the grievors would have caused it unreasonable financial hardship or have impaired operational requirements; thus the grievors were entitled to discretionary leave to celebrate their religious holidays. An application by the grievors for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed after year's end (Court file 26017).



# J

## **PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE**

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 129**

**J-1** Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

**J-2** During the year, the Board had three references before it, including two carried over from the previous year. One case was dismissed by the Board. One case was heard in January and the decision is pending. The remaining case is scheduled to be heard in the new year.

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 133**

**J-3** Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code. The Board processed 23 references under section 133 during the year, including one carried over from the previous year. Of the 23 cases, 21 cases were dismissed by the Board. The remaining two cases are scheduled to be heard in the new year.





## APPENDIX

### TABLES

---

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units Specifying Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1992 — 31 March 1997
9	Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1992 — 31 March 1997
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1996-1997

---

## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

### EMPLOYERS

CCG	Canada Communications Group
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

---

### Bargaining Unit

### Bargaining Agent

---

#### (TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science  
 Agriculture  
 Architecture and Town Planning  
 Auditing  
 Biological Sciences  
 Chemistry  
 Commerce  
 Computer Systems Administration  
 Defence Scientific Service  
 Dentistry  
 Engineering and Land Survey  
 Forestry  
 Historical Research  
 Home Economics  
 Law  
 Mathematics  
 Medicine  
 Meteorology  
 Nursing  
 Occupational and Physical Therapy  
 Patent  
 Pharmacy  
 Physical Science  
 Psychology  
 Purchasing and Supply  
 Scientific Regulation  
 Scientific Research  
 Social Work  
 Veterinary Science

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
 Clerical and Regulatory  
 Communications  
 Correctional  
 - Supervisory  
 - Non-Supervisory  
 Data Processing

Public Service Alliance of Canada

---

**Bargaining Unit**

---

---

**Bargaining Agent**

---

Drafting and Illustration  
Education  
Educational Support  
Engineering and Scientific Support  
Firefighters  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Labour and Trades  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
General Technical  
Heating, Power  
& Stationary Plant Operation  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Hospital Services  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Information Services  
Library Science  
Lightkeepers  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Office Equipment  
Photography  
Primary Products Inspection  
Printing Operations  
- Supervisory  
Programme Administration  
Secretarial, Stenographic and Typing  
Ships Crews  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Technical Inspection  
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group  
Association

Radio Operation

Canadian Association of  
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional  
and Technical Employees

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees	Public Service Alliance of Canada
---------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada



---

**Bargaining Unit****Bargaining Agent**

---

**(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)**

Administrative and Foreign Service  
Category  
Scientific and Professional Category

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Support Category  
Operational Category

Canadian Union of Public  
Employees, Local 2656

Technical Category

Syndicat général du cinéma et de  
la télévision

**(CANADA COMMUNICATION GROUP AS EMPLOYER)**

Printing Operations

Council of Graphic Arts Unions of  
the Public Service of Canada

All employees other than  
Printing Operations

Public Service Alliance of Canada

**(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)**

Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research Council  
Officers  
Translation

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Administrative Support Category  
Computer Systems Administration  
Operational Category  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Technical Category

Research Council Employees'  
Association

**(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)**

Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
- Non-Operators  
Operational Category  
Technical Category

Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Scientific and Professional Category - Professional Engineers  (OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Service - Financial Administration - Purchase and Supply Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing Operational Category - General Labour and Trades - General Services Scientific and Professional Category - Auditing - Library Science  (SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	Public Service Alliance of Canada
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing  (STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category - CFB Bagotville Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Galetown	Public Service Alliance of Canada

---

Bargaining Unit

Bargaining Agent

---

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Valcartier

Operational Category

- CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial  
Workers, Local 832

Operational Category

- CFB Gagetown

Operational Category

- CFB Greenwood

Operational Category

- CFB Halifax

Operational Category

- CFB Shearwater

United Food and Commercial  
Workers, Local 864

Operational Category

- CFB Borden

Operational Category

- CFB North Bay

Operational Category

- CFB Ottawa

Operational Category

- CFB Trenton

United Food and Commercial  
Workers, Local 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Edmonton	
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	
Operational Category - CFB 17 <sup>th</sup> Westwin	United Food and Commercial Workers, Local 832

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- Clerical and Regulatory	
- Communications	
- Office Equipment	
- Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF  
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public
Administrative and Foreign Service Category	Service of Canada
Commerce Group	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

---

**Bargaining Unit**

**Bargaining Agent**

---

**(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)**

**Business Surveys**

**Public Service Alliance of Canada**



## Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	128 788*	71	35A 36C
Professional Institute of the Public Service of Canada	29,859	40	17A 23C
Social Science Employees Association	5,217	2	1C 1A
Association of Public Service Financial Administrators	2,086	1	A
Research Council Employees' Association	1,718	8	A
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,283	1	A
Professional Association of Foreign Service Officers	1,031	1	A
Federal Government Dockyard, Trades and Labour Council (East)	909	1	C
Canadian Merchant Service Guild	890	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	779	1	A
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	587	1	C
Aircraft Operations Group Association	429	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	295	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 864	218	4	A

\* less CSE Employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
United Food and Commercial Workers, Local 175	205	4	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	184	2	1A 1C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	166	1	A
Canadian Military Colleges Faculty Association	146	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	137	3	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	116	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	114	2	A
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	91	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	52	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	14	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	14	1	A
TOTAL	175,328	153	86A 67C

A - Arbitration

C - Conciliation Board

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	20,823	2,597	23,420	11.09
Administrative and Foreign Service	10	60,117	6,497	66,614	9.75
Technical	13	17,715	604	18,319	3.30
Administrative Support	5	46,724	1,550	48,274	3.21
Operational	21	23,306	227	23,533	0.96
TOTAL	79	168,685	11,475	180,160	6.37

# Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Approximate		Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units			
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,734	2,408	19,142	12.58
	Admin. & Foreign Serv.	3	11,432	395	11,827	3.34
PSAC	Scientific & Prof.	2	1,160	70	1,230	5.69
	Admin. & Foreign Serv.	4	44,789	5,662	50,451	11.22
	Technical	7	12,373	275	12,648	2.17
	Admin. Support	5	46,724	1,550	48,274	3.21
	Operational	17	21,590	227	21,817	1.04
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,031	48	1,079	4.45
CATCA	Technical	1	14	3	17	17.65
IBEW Local 2228	Technical	1	1,283	40	1,323	3.02
CMSG	Technical	1	890	71	961	7.39
CGAU	Operational	1	129	0	129	0.00
FGDCA	Operational	1	91	0	91	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	909	0	909	0.00
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	587	0	587	0.00
SSEA	Scientific & Prof.	1	2,783	117	2,900	4.03
	Technical	1	2,434	140	2,574	5.44
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	779	49	828	5.92
CAPRO	Technical	1	292	27	319	8.46
AOGA	Technical	1	429	48	477	10.06
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,086	343	2,429	14.12
CMCFA	Scientific & Prof.	1	146	2	148	1.35
TOTAL		79	168,685	11,475	180,160	6.37

**Managerial or Confidential Exclusions,  
by Bargaining Agent and Category  
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	9	2	11	18.18
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	103	23	126	18.25
SGCT	Technical	1	166	10	176	5.68
CUPE	Admin. Support					
(Local 2656)		1	108	20	128	15.63
CUPE	Operational					
(Local 2656)		1	8	0	8	0.00
TOTAL		5	394	55	449	12.25

NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,100	15	1,115	1.35
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	54	0	54	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	234	23	257	8.94
RCEA	Technical	1	868	1	869	0.12
RCEA	Admin. Support	2	512	33	545	6.06
RCEA	Operational	2	104	0	104	0.00
TOTAL		12	2,872	72	2,944	2.44

COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1				
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support (Non- Operators)	1				(Data not available)
PSAC	Operational	1				
PIPSC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1				
TOTAL		5				

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	157	1	158	0.63
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	25	17	42	40.48
PSAC	Admin. Support	1	57	7	64	10.94
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	239	25	264	9.47



Bargaining Agent	Category	Approximate				
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	44	13	57	22.81
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.90
TOTAL		2	71	15	86	17.44
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support -CFB Bagotville	1	3	0	3	0.00
PSAC	Operational -CFB Bagotville	1	18	0	18	0.00
UFCW	Operational -CFB Borden	1	120	1	121	0.83
Local 175	Operational -CFB Calgary	1	14	0	14	0.00
UFCW	Operational -CFB Chilliwack	1	45	1	46	2.17
Local 1518	Operational -CFB Comox	1	37	0	37	0.00
UFCW	Operational -CFB Edmonton	1	100	0	100	0.00
Local 401	Operational -CFB Esquimalt	1	55	6	61	9.84
UFCW	Admin. Support -CFB Gagetown	1	11	3	14	21.42
PSAC	Operational -CFB Gagetown	1	48	1	49	2.04
Local 864	Admin. Support -CFB Goose Bay	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational -CFB Goose Bay	1	47	0	47	0.00
UFCW	Operational -CFB Greenwood	1	54	1	55	1.81
Local 864	Operational -CFB Halifax	1	92	9	101	8.91
UFCW	Operational -CFB Kingston	1	75	0	75	0.00
PSAC	Operational -CFB Montreal	1	29	0	29	0.00
Local 1400	Operational -CFB Moose Jaw	1	14	3	17	17.64
UFCW	Operational -CFB North Bay	1	12	0	12	0.00
Local 175	Admin. Support -CFB Ottawa	1	18	0	18	0.00
PSAC	Operational -CFB Ottawa	1	16	0	16	0.00

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded		
PSAC	Admin. Support					
	-NDHQ Ottawa	1	31	2	33	6.06
PSAC	Operational					
	-NDHQ Ottawa	1	8	0	8	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Petawawa	1	16	1	17	5.88
PSAC	Operational					
	-CFB Petawawa	1	114	0	114	0.00
PSAC	Operational					
	-CFB Saint-Jean	1	14	0	14	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	-CFB Shearwater	1	24	2	26	7.69
MFCW	Operational					
Local 832	-CFB Shilo	1	52	0	52	0.00
PSAC	Admin. Support					
	-CFB Trenton	1	12	0	12	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	-CFB Trenton	1	57	0	57	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Valcartier	1	12	4	16	25.00
PSAC	Operational					
	-CFB Valcartier	1	77	5	82	6.10
TOTAL		31	1,233	39	1,272	3.07

#### MEDICAL RESEARCH COUNCIL

PSAC	Admin. Support	1	22	0	22	0.00
------	----------------	---	----	---	----	------

#### OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

PIPSC	Actuarial Science	1	32	0	32	0.00
PSAC	Admin. Support	1	62	14	76	18.42
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	73	11	84	13.10
PIPSC	Commerce	1	192	11	203	5.42
TOTA		4	359	36	395	9.11

#### STATISTICAL SURVEY OPERATIONS

PSAC	Business Surveys	1	226	0	226	0.00
------	------------------	---	-----	---	-----	------

#### CANADA COMMUNICATION GROUP

CGAU	Printing Operations	1	55	9	64	14.06
PSAC	All Employees other than Printing Opera.	1	116	45	161	27.95
TOTAL		2	171	54	225	24.00

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	97	38	135	28.15
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	130	10	140	7.14
TOTAL		2	227	48	275	17.45
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	544	56	600	9.33
TOTAL		71	6,367	400	6,767	5.91

## Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	7		PIPSC
Administrative Services	10,906		PSAC
Agriculture	218		PIPSC
Aircraft Operations	429		AOGA
Air Traffic Control	14		CATCA
Biological Sciences	1,232		PIPSC
Clerical and Regulatory	39,684		PSAC
Commerce	1,902		PIPSC
Communications	113		PSAC
Computer Systems Administration	7,682		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	394		PSAC
- Non-Supervisory	4,371		PSAC
Data Processing	1,180		PSAC
Defence Scientific Service	389		PIPSC
Dentistry	8		PIPSC
Drafting and Illustration	611		PSAC
Educational Support	2		PSAC
Engineering and Land Survey	2,122		PIPSC
Engineering and Scientific Support	6,083		PSAC
Firefighters			
- Supervisory	166		PSAC
- Non-Supervisory	568		PSAC
Forestry	105		PIPSC
General Labour and Trades			
- Supervisory	998		PSAC
- Non-Supervisory	7,468		PSAC
General Services			
- Supervisory	604		PSAC
- Non-Supervisory	3,915		PSAC
General Technical	2,492		PSAC
Heating, Power & Stationary			
Plant Operation			
- Supervisory	114		PSAC
- Non-Supervisory	640		PSAC
Home Economics	20		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Hospital Services			
- Supervisory	35		PSAC
- Non-Supervisory	710		PSAC
Information Services	1,369		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	38		PSAC
- Non-Supervisory	78		PSAC
Mathematics	263		PIPSC
Meteorology	488		PIPSC
Nursing	1,330		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	28		PIPSC
Office Equipment	60		PSAC
Patent	133		PIPSC
Pharmacy	32		PIPSC
Photography	33		PSAC
Physical Sciences	1,315		PIPSC
Primary Products Inspection	2,036		PSAC
Printing Operations			
- Supervisory	20		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	129		CGAU
Programme Administration	30,742		PSAC
Purchasing and Supply	1,848		PIPSC
Scientific Research	1,831		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	5,687		PSAC
Ships Crews			
- Supervisory	20		PSAC
- Non-Supervisory	1,451		PSAC
Ship Repair (East)	909		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	587		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,434		SSEA
Social Work	51		PIPSC
Technical Inspection	1,113		PSAC
Veterinary Science	490		PIPSC
Welfare Programmes	1,772		PSAC
		151,469	



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,044		PIPSC
Translation	4	<u>1,048</u>	PIPSC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0	<u>0</u>	PSAC
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	62	<u>62</u>	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Business Surveys	226	<u>226</u>	PSAC
<i>National Film Board as employer</i>			
Administrative Support Category	108		CUPE Local 2656
Operational Category	8	<u>116</u>	CUPE Local 2656
TOTAL		152,921	

## Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Auditing	4,881		PIPSC
Architecture & Town Planning	236		PIPSC
Chargehands	91		FGDCA (East)
Chemistry Group	474		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,783		SSEA
Education	738		PSAC
			IBEW
Electronics	1,283		(Local 2228)
Financial Administration	2,086		APSFA
Foreign Affairs	1,031		PAFSO
Historical Research	247		PIPSC
Law	46		PIPSC
Library Science	422		PSAC
Medicine	171		PIPSC
Psychology	225		PIPSC
Radio Operation	295		CAPRO
Scientific Regulation	392		PIPSC
Ships Officers	890		CMSG
Translation	779		CUPTE
University Teaching	146		CMCFA
		17,216	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	166		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	103		PIPSC
Scientific and Professional Category	9		PIPSC
		278	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	64		RCEA
Administrative Support	512		RCEA
Computer Systems Administration	142		RCEA
Information Services	50		PIPSC
Library Science	56		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	7		RCEA
- Non-Supervisory	97		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	28		RCEA
Technical Category	868		RCEA
		1,824	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			PSAC
- certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PIPSC
Scientific and Professional Category			PIPSC
- Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category			
- certain employees	25		PSAC
Administrative Support Category			
- certain employees	57		PSAC
Scientific and Professional Category	157		PSAC
		239	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	27		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
- Data Processing			
Administrative & Foreign Service Category	44		PSAC
- Administrative Services			
- Financial Services			
- Information Services			
- Programme Administration			
- Computer Systems Administration and			
Employees referred to as Grants Program Officer			
		71	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category			
- CFB Bagotville	3		PSAC
Operational Category			
- CFB Bagotville	18		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Borden	120		Local 175
Operational Category			UFCW
- CFB Calgary	14		Local 401
Operational Category			UFCW
- CFB Chilliwack	45		Local 1518
Operational Category			UFCW
- CFB Comox	37		Local 1518
Operational Category			UFCW
- CFB Edmonton	100		Local 401
Operational Category			UFCW
- CFB Esquimalt	55		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Galetown	11		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Galetown	48		Local 864
Administrative Support Category			
- CFB Goose Bay	8		PSAC
Operational Category			
- CFB Goose Bay	47		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Greenwood	54		Local 864
Operational Category			UFCW
- CFB Halifax	92		Local 864
Operational Category			
- CFB Kingston	75		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	29		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Moose Jaw	14		Local 1400
Operational Category			UFCW
- CFB North Bay	12		Local 175
Administrative Support Category			
- NDHQ Ottawa	31		PSAC
Operational Category			
- NDHQ Ottawa	8		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	18		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Ottawa	16		Local 175
Administrative Support Category			
- CFB Petawawa	16		PSAC
Operational Category			
- CFB Petawawa	114		PSAC
Operational Category			
- CFB Saint-Jean	16		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Shearwater	24		Local 864
Operational Category			MFCW
- CFB Shilo	52		Local 832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	12		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Trenton	57		Local 175
Administrative Support Category			
- CFB Valcartier	12		PSAC
Operational Category			
- CFB Valcartier	77		PSAC
		1,235	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	22		PSAC
		22	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	283		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		283	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
- Actuarial Science	32		PIPSC
- Administrative & Foreign Service Category	73		PIPSC
- Commerce Group	192		PIPSC
		297	



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canada Communication Group</i>			
- Printing Operations	55		CGAU
- All employees other than printing operations	116	<u>171</u>	PSAC
<i>National Capital Commission</i>			
- All employees of the National Capital Commission	544	<u>544</u>	PSAC
<i>National Energy Board</i>			
- Professional Bargaining Unit	130		PIPSC
- All employees other than the Professional Bargaining Unit	97	<u>227</u>	
<b>TOTAL</b>		<b>22,407</b>	

**Adjudication References,  
1 April 1992 — 31 March 1997**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline, Termination and Demotion para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
1993-1994	1,169	537	14	1,720
1992-1993	673	1,018	8	1,699
<hr/>				
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1997				
	17,784	9,961	588	28,345

**Adjudication References Brought Forward and Received  
1 April 1992 — 31 March 1997**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1997 -1998	635			
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836
1994-1995	1,518	770	2,288	1,060
1993-1994	1,277	1,720	2,997	1,479
1992-1993	682	1,701	2,383	1,106

## Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Operational Category - CFB Montreal	PSAC*	SNPF	X	-	-
Operational Category - CFB Saint-Jean	PSAC*	SNPF	X	-	-
Operational Category - CFB Goose Bay	PSAC*	SNPF	X	-	-
Operational Category - CFB Petawawa	PSAC*	SNPF	X	-	-
Operational Category - CFB Bagotville	PSAC*	SNPF	-	X	-
Administrative Category - CFB Bagotville	PSAC*	SNPF	-	X	-
Employees of the National Capital Commission	PSAC*	NCC	-	-	X

\* Indicates party requesting arbitration

## Conciliation, Mediation, Examinations, 1996-1997

---

### A. CONCILIATORS

Requests for conciliators	3
Settlement reached by parties	2
Carried over	1

### B. CONCILIATION BOARDS

Requests for establishments of Board	0
--------------------------------------	---

### C. MEDIATION

Appointments made	0
-------------------	---

### D. EXAMINATIONS

New cases	59
Settled prior to examiner's report	55
Reports Issued	4

### E. DESIGNATION REVIEW PANELS

Requests for establishment of panels	31
Panels established	28
Panels not established	3
Settled by parties	10
Not settled - Panel reported	1
Carried over	20

### F. OTHER SERVICES

Grievance and complaint mediation referrals	68
- Settled	54
- Carried over	11
Preventive Mediation - Consultation - Relationship Improvements	3

### E. FACTFINDING

Appointments made	0
-------------------	---









<b>A. CONCILIATEURS</b>	
3	Demandes de conciliateurs
2	Ententes intervenues entre les parties
1	Affaires reportées
<b>B. BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
0	Demandes d'établissement d'un bureau
<b>C. MÉDIATION</b>	
0	Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé
<b>D. EXAMENS</b>	
59	Nouvelles affaires
55	Règlements avant la rédaction du rapport
4	Rapports publiés
<b>E. COMITÉS D'EXAMEN</b>	
31	Demandes d'établissement de comités
28	Nombre de comités établis
3	Nombre de comités non établis
10	Affaires réglées par les parties
1	Affaires non réglées qui ont fait l'objet d'un rapport de comité
20	Affaires reportées
<b>F. AUTRES SERVICES</b>	
68	Renvois de plaintes et de griefs à la médiation
54	- Nombre réglé
11	- Nombre reporté
3	Médiation préventive - Consultation - Amélioration des relations
<b>G. ENQUÊTES</b>	
0	Nombre d'enquêteurs nommés

Différends renvoyés à l'arbitrage

Affaires réglées ou retirées avant audience					Unité de négociation		Agent négociateur		Employeur		Audience arbitrale		Décisions reportées à l'exercice suivant	
Catégorie Exploitation					- BFC Montréal		AFPC*		PFNP		X		-	
Catégorie Exploitation					- BFC St-Jean		AFPC*		PFNP		X		-	
Catégorie Exploitation					- BFC Goose Bay		AFPC*		PFNP		X		-	
Catégorie Exploitation					- BFC Petawawa		AFPC*		PFNP		X		-	
Catégorie Exploitation					- BFC Bagotville		AFPC*		PFNP		-		X	
Catégorie Administrative					- BFC Bagotville		AFPC*		PFNP		-		X	
Employés de la Commission de la capitale nationale							AFPC*		CCN		-		-	

\* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage



Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,  
du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1997

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1997-1998	635			
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836
1994-1995	1 518	770	2 288	1 060
1993-1994	1 277	1 720	2 997	1 479
1992-1993	682	1 701	2 383	1 106

Griefs renvoyés à l'arbitrage,  
du 1<sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1997

Questions disciplinaires, licenciements et rétrogradations al. 92(1)b) et c)	Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total	Totaux cumulatifs du 1 <sup>er</sup> avril 1967 au 31 mars 1997			
				1996-1997	1995-1996	1994-1995	1993-1994
				423	429	495	1 169
				204	283	252	537
				4	12	22	14
				631	724	769	1 720
				8			1 699
				588			17 784
				9 961			28 345

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

TOTAL		22 407						
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité	Catégorie Soutien administratif	- Commis aux écritures et aux règlements	- Communications	- Mécanographie	- Secrétariat, sténographie et dactylographie	283	AFPC	283
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières	Actuariat	Catégorie Administration et Service extérieur	Commerce			192	IPFPC	297
						73	IPFPC	
Employeur : Groupe Communication Canada	Production d'imprimerie	Tous les employés sauf ceux de la production d'imprimerie				55	CUAG	171
						116	AFPC	
Employeur : Commission de la Capitale nationale	Tous les fonctionnaires de l'employeur					544	AFPC	544
Office national de l'énergie	Unité de négociation des professionnels	- Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels				130	IPCPC	227
						97	AFPC	
								22 407

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	14		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC North Bay	12		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Ottawa	16		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC Ottawa	18		AFPC
Catégorie Exploitation - QGDN Ottawa	8		AFPC
Catégorie Soutien administratif - QGDN Ottawa	31		FPC
Catégorie Exploitation - BFC Petawawa	114		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC Petawawa	16		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Saint-Jean	16		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Shearwater	24		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Shilo	52		STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation - BFC Trenton	57		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif - BFC Trenton	12		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Valcartier	77		AFPC
Catégorie Soutien administratif - BFC Valcartier	12		AFPC
<hr/>			
Employeur : Conseil de recherches médicales	22	22	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
<hr/>			
		1 235	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

*Employeur : Personnel des fonds non  
publiques, Forces canadiennes*

Catégorie Exploitation	18		AFPC
- BFC BagoVILLE			
Catégorie Soutien administratif	3		AFPC
- BFC BagoVILLE			
Catégorie Exploitation	120		UTUAC
- BFC Borden			
Catégorie Exploitation	14		STACA
- BFC Calgary			
Catégorie Exploitation	45		UTUAC
- BFC Chilliwack			
Catégorie Exploitation	37		UTUAC
- BFC Comox			
Catégorie Exploitation	100		UTUAC
- BFC Edmonton			
Catégorie Exploitation	55		UTUAC
- BFC Esquimalt			
Catégorie Exploitation	48		UTUAC
- BFC Gagetown			
Catégorie Soutien administratif	11		AFPC
- BFC Gagetown			
Catégorie Exploitation	47		AFPC
- BFC Goose Bay			
Catégorie Soutien administratif	8		AFPC
- BFC Goose Bay			
Catégorie Exploitation	54		UTUAC
- BFC Greenwood			
Catégorie Exploitation	92		UTUAC
- BFC Halifax			
Catégorie Exploitation	75		AFPC
- BFC Kingston			
Catégorie Exploitation	29		AFPC
- BFC Montréal			



Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	142	1 824	AECR
Services administratifs	64		AECR
Services d'information	50		IPFPC
<i>Employeur : Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale</i>		(Données non disponibles)	AFPC
Catégorie Administration et Service extérieur			AFPC
Catégorie Exploitation			AFPC
Catégorie Soutien administratif			AFPC
- certains employés (non-opérateurs)			AFPC
Catégorie Technique			AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle			IPFPC
- Groupe des ingénieurs professionnels			
<i>Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur - certains employés	25	239	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	157		AFPC
- certains employés	57		AFPC
<i>Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines</i>		44	
Catégorie Administration et Service extérieur			AFPC
- Services administratifs			
- Services financiers			
- Services d'information			
- Administration des programmes			
- Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions			
Catégorie Soutien administratif	27		AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements		71	
- Secrétaire, sténographe et dactylographe			
- Traitement des données			

# Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	-----------------------------------	--------	----------------------

<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>	1 031		APASE
Affaires étrangères	236		IPFPC
Architecture et urbanisme	422		AFPC
Chefs d'équipe	91		ACECM (est)
Chimie	474		IPFPC
Droit	46		IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 783		IPFPC
			AESS
			FIOE
Electronique	1 283		(section locale 2228)
Enseignement	738		AFPC
Enseignement universitaire	146		ACPCM
Gestion des finances	2 086		AGFFP
Médecine	171		IPFPC
Officiers de navire	890		GMMC
Psychologie	225		IPFPC
Radiotélégraphie	295		ACPER
Recherche historique	247		IPFPC
Réglementation scientifique	392		IPFPC
Traduction	779		SCEPT
Vérification	4 881		IPFPC

17 216

*Employeur : Office national du film*  
Catégorie Administration et  
Service extérieur

Catégorie Scientifique et Professionnelle  
Catégorie Technique

*Employeur : Conseil national de recherches*

Achat et approvisionnement  
Catégorie Exploitation

- surveillants  
- non-surveillants

Bibliothéconomie

Catégorie Technique

Catégorie Soutien administratif

AECR	28	
AECR	7	
AECR	97	
IPFPC	56	
AECR	868	
AECR	512	

278

IPFPC	103	
IPFPC	9	
SGCT	166	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil national de recherches Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Traduction	1 044 4	<u>1 048</u>	IPFPC IPFPC
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada Catégorie Exploitation - certains employés	0	<u>0</u>	AFPC
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières Catégorie Soutien administratif	62	<u>62</u>	AFPC
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques Enquêtes sur les entreprises	226	<u>226</u>	AFPC
Employeur : Office national du film Catégorie Exploitation	8		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	108	<u>116</u>	SCFP (section locale 2656)
TOTAL		1 52 921	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

Pompiers	166		AFPC
- surveillants	568		AFPC
- non-surveillants	133		IPFPC
Préposés aux brevets	1 772		AFPC
Programmes de bien-être social	1 831		IPFPC
Recherche scientifique	909		CMTCM (est)
Réparation des navires (est)	587		CMTCM (Esquimalt, C.-B.)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	1 232		IPFPC
Sciences biologiques	20		IPFPC
Sciences domestiques	105		IPFPC
Sciences forestières	1 330		IPFPC
Sciences infirmières	1 315		IPFPC
Sciences physiques	5 687		AFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	51		IPFPC
Service social	10 906		AFPC
Services administratifs	394		AFPC
- surveillants	4 371		AFPC
- non-surveillants	20		AFPC
Services d'imprimerie	129		CUAG
- non-surveillants	1 369		AFPC
Services divers	604		AFPC
- surveillants	3 915		AFPC
- non-surveillants	35		AFPC
Services hospitaliers	710		AFPC
- non-surveillants	389		IPFPC
Services scientifiques de la défense	2		AFPC
Soutien de l'enseignement	2 434		AESS
Soutien des sciences sociales	6 083		AFPC
Soutien technologique et scientifique	2 492		AFPC
Techniciens divers	1 180		AFPC
Traitement des données		151 469	

## Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Agent	Totaux	Unité de négociation	Nombre	
			d'employés	approximatif
IPFPC	1 848	Achat et approvisionnement		
IPFPC	7	Actuariat		
AFPC	30 742	Administration des programmes		
IPFPC	218	Agriculture		
IPFPC	8	Art dentaire		
		Chauffage, force motrice et opération de machines fixes		
AFPC	114	- surveillants		
AFPC	640	- non-surveillants		
AFPC	1 902	Commerce		
IPFPC	39 684	Commis aux écritures et aux règlements		
AFPC	113	Communications		
ACCTA	14	Contrôle de la circulation aérienne		
AFPC	611	Dessin et illustrations		
		Équipages de navire		
AFPC	20	- surveillants		
AFPC	1 451	- non-surveillants		
IPFPC	28	Ergothérapie et physiothérapie		
		Gardiens de phare		
AFPC	38	- surveillants		
AFPC	78	- non-surveillants		
IPFPC	2 122	Génie et arpentage		
IPFPC	7 682	Gestion des systèmes d'ordinateurs		
AFPC	2 036	Inspection des produits primaires		
AFPC	1 113	Inspection technique		
		Manoeuvres et hommes de métier		
AFPC	998	- surveillants		
AFPC	7 468	- non-surveillants		
IPFPC	263	Mathématiques		
AFPC	60	Mécanographie		
IPFPC	490	Médecine vétérinaire		
IPFPC	488	Météorologie		
AGNA	429	Navigation aérienne		
IPFPC	32	Pharmacie		
AFPC	33	Photographie		



Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
GROUPE COMMUNICATION						
CANADA						
CUAG						
AFPC	Production	d'imprimerie	1	55	9	64
TOTAL		d'imprimerie	1	116	45	161
			2	171	54	225
						24,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE						
AFPC	Tous les fonctionnaires	sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	1	97	38	135
TOTAL			1	130	10	140
			2	227	48	275
						17,45
COMMISSION DE LA CAPITAL						
AFPC	Tous les fonctionnaires	de l'employeur	1	544	56	600
TOTAL						
						9,33

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'emplois approximatifs	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
UTUAC Exploitation (section locale 175)						
AFPC	Soutien administratif	-BFC North Bay	1	12	0	0,00
UTUAC	Exploitation	-BFC Ottawa	1	18	0	0,00
(section locale 175)						
AFPC	-BFC Ottawa		1	16	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	-BFC Ottawa	1	31	2	33
AFPC	Exploitation	-QGDN Ottawa	1	8	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	-QGDN Ottawa	1	16	1	17
AFPC	Exploitation	-BFC Petawawa	1	114	0	0,00
AFPC	Exploitation	-BFC Petawawa	1	114	0	0,00
UTUAC	Exploitation	-BFC Saint-Jean	1	14	0	0,00
(section locale 864)						
STACM	Exploitation	-BFC Shearwater	1	24	2	26
(section locale 832)						
AFPC	Soutien administratif	-BFC Shilo	1	52	0	52
UTUAC	Exploitation	-BFC Trenton	1	12	0	12
(section locale 175)						
AFPC	Soutien administratif	-BFC Trenton	1	57	0	57
AFPC	Soutien administratif	-BFC Valcartier	1	12	4	16
AFPC	Exploitation	-BFC Valcartier	1	77	5	82
TOTAL						
31	1 233	39	1 272	3,07		
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif		1	22	0	22
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat		1	32	0	32
AFPC	Soutien administratif		1	62	14	76
IPFPC	Admin. et Serv. ext.		1	73	11	84
IPFPC	Commerce		1	192	11	203
TOTAL						
4	359	36	395	9,11		
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises		1	226	0	226
TOTAL						
1	226	0	226	0,00		

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'emplois	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
-------	-----------	--------------------------------	------------------	-------------------------	------------------------------

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	Adm. et Serv. ext.	1	44	13	57
AFPC	Soutien administratif	1	27	2	29
TOTAL		2	71	15	86
					17,44

PERSONNEL DES FONDS NON

PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	3	0	3
AFPC	-BFC Bagotville	1	3	0	3
AFPC	Exploitation	1	18	0	18
UTVAC	Exploitation	1	18	0	18
UTVAC	-BFC Bagotville	1	18	0	18
UTVAC	(section locale 175)	1	120	1	121
UTVAC	Exploitation	1	120	1	121
UTVAC	-BFC Borden	1	120	1	121
UTVAC	(section locale 401)	1	14	0	14
UTVAC	Exploitation	1	14	0	14
UTVAC	-BFC Calgary	1	14	0	14
UTVAC	(section locale 1518)	1	45	1	46
UTVAC	-BFC Chilliwack	1	45	1	46
UTVAC	Exploitation	1	37	0	37
UTVAC	-BFC Comox	1	37	0	37
UTVAC	(section locale 401)	1	100	0	100
UTVAC	Exploitation	1	100	0	100
UTVAC	-BFC Edmonton	1	100	0	100
AFPC	Soutien administratif	1	55	6	61
AFPC	-BFC Esquimalt	1	55	6	61
AFPC	Exploitation	1	11	3	14
UTVAC	-BFC Gagetown	1	11	3	14
UTVAC	Exploitation	1	48	1	49
AFPC	Soutien administratif	1	48	1	49
AFPC	-BFC Goose Bay	1	8	0	8
AFPC	Exploitation	1	8	0	8
AFPC	-BFC Goose Bay	1	47	0	47
UTVAC	Exploitation	1	47	0	47
UTVAC	-BFC Greenwood	1	54	1	55
UTVAC	Exploitation	1	92	9	101
AFPC	-BFC Halifax	1	92	9	101
AFPC	Exploitation	1	75	0	75
AFPC	-BFC Kingston	1	75	0	75
AFPC	Exploitation	1	29	0	29
UTVAC	-BFC Montréal	1	29	0	29
UTVAC	Exploitation	1	14	3	17
UTVAC	-BFC Moose Jaw	1	14	3	17
UTVAC	(section locale 1400)	1	17,64		17,64

**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus, par agent  
négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
-------	-----------	--------------------------------------	----------------------	-------------------------------	-------	------------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof.	1	9	2	11	18,18
	IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	103	23	126	18,25
	SGCT	Technique	1	166	10	176	5,68
	SCFP	Soutien administratif	1	108	20	128	15,63
	SCFP	Exploitation	1	8	0	8	0,00
	TOTAL (section locale 2656)						
	SCFP	Exploitation	1	8	0	8	0,00
	SCFP	Soutien administratif	1	108	20	128	15,63
	SCFP	Exploitation	1	8	0	8	0,00
	TOTAL (section locale 2656)						

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 100	15	1 115	1,35
	IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	54	0	54	0,00
	AECR	Admin. et Serv. ext.	3	234	23	257	8,94
	AECR	Technique	1	868	1	869	0,12
	AECR	Soutien administratif	2	512	33	545	6,06
	AECR	Exploitation	2	104	0	104	0,00
	TOTAL						
	12	2 872	72	2 944		2,44	

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	NATIONALE						
	AFPC	Admin et Serv. ext.	1				
	AFPC	Technique	1				
	AFPC	Soutien administratif	1				
	AFPC	(non-opérateurs)	1				
	AFPC	Exploitation	1				
	IPFPC	Scientifique et Prof.	1				
	(Données non disponibles)						

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA	TOTAL						
	AFPC	Scientifique et prof	1	157	1	158	0,63
	AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	25	17	42	40,48
	AFPC	Soutien administratif	1	57	7	64	10,94
	AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
	TOTAL						
	4	239	25	264		9,47	

**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus,  
par agent négociateur et par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IFPC	Scientifique et Prof.	26	16 734	2 408	19 142	12,58
	Admin. et Serv. ext.	3	11 432	395	11 827	3,34
AFPC	Scientifique et Prof.	2	1 160	70	1 230	5,69
	Admin. et Serv. ext.	4	44 789	5 662	50 451	11,22
	Technique	7	12 373	275	12 648	2,17
	Soutien administratif	5	46 724	1 550	48 274	3,21
	Exploitation	17	21 590	227	21 817	1,04
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 031	48	1 079	4,45
ACCTA	Technique	1	14	3	17	17,65
FIQE (section locale 2228)	Technique	1	1 283	40	1 323	3,02
GMMC	Technique	1	890	71	961	7,39
CUAG	Exploitation	1	129	0	129	0,00
ACECM	Exploitation	1	91	0	91	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	909	0	909	0,00
CMTCM(Esq.)	Exploitation	1	587	0	587	0,00
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 783	117	2 900	4,03
	Technique	1	2 434	140	2 574	5,44
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	779	49	828	5,92
ACPER	Technique	1	292	27	319	8,46
AGNA	Technique	1	429	48	477	10,06
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	2 086	343	2 429	14,12
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	146	2	148	1,35
TOTAL		79	168 685	11 475	180 160	6,37



**Nombre de postes de direction ou de confiance  
exclus, par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
Scientifique et Professionnelle	30	20 823	2 597	23 420	11,09
Administration et Service extérieur	10	60 117	6 497	66 614	9,75
Technique	13	17 715	604	18 319	3,30
Soutien administratif	5	46 724	1 550	48 274	3,21
Exploitation	21	23 306	227	23 533	0,96
TOTAL	79	168 685	11 475	180 160	6,37

Mode de règlement	Nombre d'employés	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
Union des travailleurs et travailleuses	14	1	A	(section locale 1400)
unions de l'alimentation et du commerce				
TOTAL	175 328	153	86A 67C	
A - Arbitrage				
C - Conciliation				

Mode de règlement	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur accrédité	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
	1	295	A	Union des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
	4	218	A	Union des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
	4	205	A	Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
1A 1C	2	184		Syndicat général du cinéma et de la télévision
A	1	166	A	Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada
A	1	146	A	Union des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
C	2	116		Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
A	2	114		Union des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
A	1	91		Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)
A	1	52		Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
C	1	14		Association canadienne du contrôle du trafic aérien

## Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
35A	128 788*	71	Alliance de la Fonction publique du Canada
17A	29 859	40	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
23C			Association des employé(e)s en sciences sociales
1A	5 217	2	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
A	2 086	1	Association des employés du Conseil de recherches
A	1 718	8	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
A	1 031	1	Association professionnelle des agents du service extérieur
C	909	1	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est)
A	890	1	Guilde de la marine marchande du Canada
A	779	1	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	587	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
C	429	1	Association du groupe de la navigation aérienne

\*Moins employés du C.S.T.

---

Unité de négociation

Agent négociateur

---

(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Enquêtes sur les entreprises

Alliance de la Fonction publique  
du Canada



Unité de négociation	Agent négociateur
<p>Catégorie Exploitation - BFC Trenton</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Calgary</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Edmonton</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Chilliwack</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Comox</p> <p>Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt</p>	<p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)</p>
<p>Catégorie Soutien administratif</p> <p>(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p>	<p>(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p>
<p>Catégorie Soutien administratif</p> <p>- Commis aux écritures et aux règlements</p> <p>- Communications</p> <p>- Mécanographie</p> <p>- Secrétariat, sténographie et dactylographie</p> <p>(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)</p>	<p>Actuarial</p> <p>Catégorie Administration et Service public du Canada</p> <p>Institut professionnel de la fonction publique du Canada</p>
<p>Catégorie Soutien administratif</p> <p>Commercé extérieur</p>	<p>Alliance de la Fonction publique</p>

- Catégorie Soutien administratif
- BFC Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Petawawa
- Catégorie Exploitation
- BFC Saint-Jean
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Trenton
- Catégorie Exploitation
- BFC Valcartier
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Valcartier
- Catégorie Exploitation
- BFC Shilo

Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)

Union des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce (section locale 864)

Union des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce (section locale 175)

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Catégorie Soutien administratif	Catégorie Soutien administratif
- non-opérateurs	
Catégorie Technique	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique du Canada
- Achat et approvisionnement	
- Gestion des finances	
- Services administratifs	
Catégorie Exploitation	
- Manœuvres et hommes de métier	
- Services divers	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
- Bibliothèqueéconomie	
- Vérification	
Catégorie Soutien administratif	
- Commis aux écritures et aux règlements	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique du Canada
extérieur	
- Administration des programmes	
et	
tous les employés désignés sous le nom	
d'agents des programmes de subventions	
- Gestion des systèmes d'ordinateurs	
- Services administratifs	
- Services d'information	
- Services financiers	
Catégorie Soutien administratif	
- Commis aux écritures et aux règlements	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	
- Traitement des données	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie Exploitation	Alliance de la Fonction publique du Canada
- BFC Bagotville	
Catégorie Soutien administratif	
- BFC Bagotville	

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	
Catégorie Technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : GROUPE COMMUNICATION CANADA)	
Production d'imprimerie	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires sauf ceux de la production d'imprimerie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie Technique	
Catégorie Exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie Soutien administratif	
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Exploitation	



Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

Affaires extérieures Association professionnelle des agents du service extérieur Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	Contrôle de la circulation aérienne Association canadienne du contrôle du trafic aérien Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228) Guilde de la marine marchande du Canada
---	--

Officiers de navire Services d'imprimerie - non-surveillants	Association des chefs d'équipe du chantier maritime du gouvernement fédéral Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (côte est) Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (côte ouest)
---	---

Réparation des navires (côte est) Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) Association des employé(e)s en sciences sociales Economique, sociologie et statistique Soutien des sciences sociales Enseignement universitaire
--	--

(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE) Tous les fonctionnaires de l'employeur	Association des professeurs des collèges militaires du Canada (EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE) Alliance de la Fonction publique du Canada Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels du Canada
--	---



Dessin et illustrations

Enseignement

Equipages de navires

- surveillants

- non-surveillants

Gardiens de phare

- surveillants

- non-surveillants

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manoeuvres et hommes de métier

- surveillants

- non-surveillants

Mécanographie

Photographie

Pompiers

- surveillants

- non-surveillants

Programmes de bien-être social

Secrétariat, sténographie et dactylographie

Services administratifs

Services correctionnels

- surveillants

- non-surveillants

Services d'imprimerie

- surveillants

Services d'information

Services divers

- surveillants

- non-surveillants

Services hospitaliers

- surveillants

- non-surveillants

Soutien de l'enseignement

Soutien technologique et scientifique

Techniciens divers

Traitement des données

Navigation aérienne

Radiotélégraphie

Association du groupe de la  
navigation aérienne

Association canadienne des

professionnels de l'exploitation

radio

Traduction

Syndicat canadien des employés  
professionnels et techniques

Unités de négociation et agents négociateurs au sein  
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation      Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement      Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

Actuariat

Agriculture

Architecture et urbanisme

Art dentaire

Chimie

Commerce

Droit

Ergothérapie et physiothérapie

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques

Médecine

Médecine vétérinaire

Météorologie

Pharmacie

Préposés aux brevets

Psychologie

Recherche historique

Recherche scientifique

Réglementation scientifique

Sciences biologiques

Sciences domestiques

Sciences forestières

Sciences infirmières

Sciences physiques

Service social

Services scientifiques de la défense

Vérification

Administration des programmes

Bibliothéconomie

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

- surveillants

- non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Alliance de la Fonction publique  
du Canada

# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NEGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes
ACPER	du gouvernement fédéral
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM	Conseil des métiers et du travail du chantier maritime
(Est)	du gouvernement fédéral (est)
CMTCM	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes
(Esq.)	du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce
UTUAC	Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

## EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNRC	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
GCC	Groupe Communication Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
5	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1 <sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1997
9	Arbitrage de griets — Affaires reportées et reçues, du 1 <sup>er</sup> avril 1992 au 31 mars 1997
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens, 1996-1997





## AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

### RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

**J-1** Aux termes des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail, deux genres d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a en premier lieu les renvois fondés sur l'article 129 du Code, qui portent sur les cas où un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un prétendu danger et où un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

**J-2** Au cours de l'année, la Commission était saisie de trois renvois, dont deux dataient de l'année précédente. Une affaire a été rejetée par la Commission, une autre a été entendue en janvier et la décision est en instance, et la dernière affaire est inscrite au rôle pour la prochaine année.

### AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

**J-3** En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. La Commission a instruit 23 renvois fondés sur l'article 133 dans l'année, dont un qui datait de l'année précédente. Elle a rejeté 21 des 23 affaires dont elle avait été saisie. Les deux autres affaires sont inscrites au rôle pour la prochaine année.



Cour a rejeté leur requête après la fin de l'année : (dossier de la Cour n° 26017).

**I-15** Après avoir étudié la jurisprudence pertinente, l'arbitre était convaincu que l'employeur était obligé de composer avec la situation des fonctionnaires pour qu'ils puissent observer leurs fêtes religieuses sans perte de traitement. Toutefois, l'obligation que l'accommodement ne cause aucune contrainte excessive à l'employeur n'entrerait en jeu que s'il n'y avait aucun autre moyen d'accommodement moins coûteux pour l'employeur. L'arbitre a conclu que les options prévues par la politique de l'employeur constituaient un accommodement raisonnable dans les circonstances. Par conséquent, il a conclu que l'employeur n'avait pas violé les dispositions des conventions collectives interdisant la discrimination. De plus, l'employeur n'avait pas agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi lorsqu'il avait refusé la demande de congé discrétionnaire payé des fonctionnaires afin qu'ils puissent célébrer les Grandes Fêtes juives. La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande de révision judiciaire de la décision de l'arbitre qu'ont présentée les fonctionnaires : (*Richmond et autres c. Canada (Procureur général)*) (1996), 108 F.T.R. 205).

**I-16** La majorité de la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel des fonctionnaires pour le motif que l'employeur n'aurait pu utiliser les dispositions sur les congés discrétionnaires de la façon voulue par les fonctionnaires. L'employeur ne pouvait pas unilatéralement rendre obligatoire quelque chose qui était discrétionnaire sans risquer de déséquilibrer sérieusement les conventions collectives. Le principe de la contrainte excessive n'allait pas aussi loin que le prétendaient les fonctionnaires : (1967), 211 N.R. 161. Le juge Robertson, qui a formulé des motifs dissidents, aurait accueilli l'appel et annulé la décision de l'arbitre. Il était d'avis que tant l'arbitre que le juge d'instance avaient eu tort de conclure qu'il n'y a pas d'obligation d'accommodement sans contrainte excessive lorsqu'il existe un autre moyen moins contraignant. L'employeur n'avait produit aucune preuve pour établir que la demande des fonctionnaires lui aurait causé un préjudice financier déraisonnable ou aurait nui au bon fonctionnement du service; par conséquent, les fonctionnaires avaient droit à un congé discrétionnaire pour célébrer leurs fêtes religieuses. Les fonctionnaires ont demandé à la Cour suprême du Canada la permission d'interjeter appel, mais la



La Cour n'a rien trouvé qui, à première vue, justifierait un redressement de nature punitive, compte tenu des principes énoncés dans les citations ci-dessus.

**I-12** Finalement, la Cour a annulé la décision pour le motif que l'arbitre avait outrepassé ses pouvoirs et accordé un redressement attaché d'une erreur de droit du fait de sa nature punitive.

**I-13** Dans *Richmond et autres* (dossiers de la Commission 166-2-23653, 23862, 24140 à 24151, 26000 à 26012), les fonctionnaires ont contesté le refus de l'employeur de leur accorder un congé discrétionnaire pour qu'ils puissent célébrer les Grandes Fêtes juives. Ils ont soutenu que ce refus prenait valeur de discrimination fondée sur l'appartenance religieuse, en contravention des dispositions de leurs conventions collectives respectives interdisant la discrimination. S'appuyant sur sa politique intitulée « Congé payé pour obligations religieuses », l'employeur leur a offert diverses options pour qu'ils puissent s'absenter du travail les jours en question sans perte de traitement (notamment prendre des congés annuels ou des congés compensatoires et faire des heures supplémentaires). Finalement, les fonctionnaires ont pu s'absenter en prenant des congés annuels.

**I-14** Il ne faisait aucun doute que l'horaire de travail qui obligeait les fonctionnaires à travailler les jours où se célébraient leurs fêtes religieuses prenait valeur de discrimination par suite d'un effet préjudiciable et que l'employeur était tenu de composer avec leur situation sans subir de contrainte excessive. L'employeur a soutenu que, puisque les options offertes aux fonctionnaires constituaient un accommodement raisonnable, il n'était nullement obligé de leur accorder un congé discrétionnaire payé. Les fonctionnaires ont fait valoir que, suivant les options prévues dans la politique de l'employeur, c'est à eux qu'incombait le fardeau de l'accommodement plutôt qu'à l'employeur, comme cela aurait dû être le cas. Le seul accommodement que les fonctionnaires étaient disposés à accepter était l'octroi par l'employeur du congé discrétionnaire payé qu'ils demandaient.



par l'arbitre donnait lieu manifestement à une augmentation du nombre de congés prévus par la convention collective, ce qui contrevenait aux dispositions du paragraphe 96(2) de la Loi.

**I-10** Pour ce qui est du second point, la Cour a conclu que l'arbitre avait décidé d'accorder au fonctionnaire un redressement non pas en fonction du préjudice subi, mais plutôt en fonction d'une norme ayant pour objet de faire en sorte que, à l'avenir, l'employeur respectera les termes de la convention collective qu'il a conclue. L'effet de ce redressement, par définition, était de « surindemniser » le fonctionnaire. Ce faisant, l'arbitre avait imposé un redressement sous forme de dommages-intérêts punitifs.

**I-11** Quant aux principes qui doivent entrer en ligne de compte lorsqu'on accorde des dommages-intérêts punitifs, la Cour s'est reportée à l'arrêt rendu par le juge McIntyre dans *Forvis*, [1989] 1 R.C.S. 1085, dans lequel, aux pages 1104, 1105 et 1108, le juge fait les observations suivantes (respectivement) :

... un tribunal civil... impose ce qui constitue en fait une amende pour un comportement qui, selon lui, mérite d'être puni, pour ensuite remettre cette amende non pas au trésor public, mais au demandeur particulier qui, par définition, sera « surindemnisé ». [Waddams, p. 563].

Il ne faut jamais oublier que lorsqu'elle est imposée par un juge ou un jury, une punition est infligée à une personne par un tribunal en vertu du processus judiciaire. Qu'est-ce qui est puni? Ce ne peut certainement pas être simplement le comportement que le tribunal désapprouve, quels que puissent être les sentiments du juge. Dans une société civilisée, on ne saurait infliger de peine sans une justification en droit.

[...] pour que de tels dommages-intérêts soient accordés, il faut que le comportement soit de nature extrême et mérité, selon toute norme raisonnable, d'être condamné et puni.

*publique face à son invocation par l'employeur serait de démontrer que de fait les conditions requises pour sa mise en œuvre n'existaient pas au moment pertinent et que donc le licenciement ne peut avoir eu lieu sous le régime prévu par cette Loi.*

**I-6** Dans *Canada (Procureur général) c. Hester*, [1997] 2 C.F. 706, l'employeur a demandé à la Cour de réviser une décision pour deux motifs. Il a d'abord soutenu que l'arbitre avait commis une erreur en accordant un redressement qui nécessiterait la modification de la convention collective, enfreignant ainsi les dispositions du paragraphe 96(2) de la Loi. En deuxième lieu, l'employeur a maintenu que le redressement accordé par l'arbitre était entaché d'une erreur de droit puisqu'il était de nature punitive.

**I-7** Le fonctionnaire, qui travaillait par postes, s'était fait refuser un congé annuel d'une journée pour assister à un événement social pour le motif qu'il avait présenté sa demande trop tard (après le délai de 30 jours imposé unilatéralement par l'employeur) et que pour accéder à sa demande l'employeur aurait été obligé de payer des heures supplémentaires non prévues à son budget.

**I-8** L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas fait tous les efforts raisonnables voulus pour accéder à la demande du fonctionnaire, comme l'obligeait à le faire la convention collective. L'employeur ne pouvait invoquer les nécessités du service pour refuser d'accorder le congé, pas plus qu'il ne pouvait invoquer le fait que le fonctionnaire n'avait pas respecté un délai qui n'était pas prévu dans la convention collective. À titre de redressement, l'arbitre a ordonné à l'employeur d'accorder au fonctionnaire, au cours des six mois suivants, un congé annuel d'une journée au moment où celui-ci le demanderait à la condition toutefois qu'il donne un préavis raisonnable à l'employeur. Ce jour de congé ne devait pas être déduit des crédits de congés annuels du fonctionnaire.

**I-9** En ce qui concerne le premier point, la Cour fédérale, Section de première instance, a jugé que le redressement accordé

[...] dans la mesure ou un licenciement a eu lieu en vertu de l'article 29, une simple démonstration de mauvaise foi ou d'intention malveillante de la part de l'employeur (tel par exemple la preuve d'un désir de l'employeur de se débarrasser de l'employé à la première occasion) n'aurait pas pour effet d'attribuer juridiction à l'arbitre puisque, mauvaise foi ou non, il s'agirait là toujours d'un grief portant sur un licenciement prenant place sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique lequel est exclu de la juridiction de l'arbitre par l'article 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La seule façon de démontrer que le licenciement n'a pas eu lieu en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction

I-5 Cependant, la Cour a déclaré qu'il serait probablement difficile de prouver l'hypothèse adoptée par l'arbitre. À cet égard, la Cour a insisté sur le fait que :

publique.  
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.  
dévot à l'arbitre en vertu de l'article 92(1)(b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.  
qui tombe dans le champ [sic] de compétence de cette loi. Il va de soi qu'il s'agirait là d'une situation d'abolition d'un poste en invoquant de façon factice l'hypothèse sur laquelle l'arbitre a fondé sa décision de révoquer un employé en situation où l'employeur a effectivement eu lieu en vertu de cette Loi. Or, à l'arbitrage que lorsqu'un licenciement a eu lieu en vertu de cette Loi. Or, De toute évidence, cette disposition exclut le renvoi d'un tel licenciement est invoqué par l'employeur. d'attribuer la compétence de l'arbitre du seul motif d'emploi dans la fonction publique n'a pas pour effet de l'arbitrage prévu sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui [...] L'ajout du paragraphe 92(3) à la Loi sur les



## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**I-1** Le paragraphe 92(3) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRFP) interdit le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP). La question de savoir si cette disposition empêche un arbitre d'instruire un grief qui porte en apparence sur une mise en disponibilité sous le régime de la LEFP a été tranchée par la Cour fédérale à la suite d'une motion déposée par l'employeur en vue d'obtenir une ordonnance d'interdiction (*La Reine c. Rinaldi* – dossier de la Cour n° T-761-96).

**I-2** Le fonctionnaire a été avisé par l'employeur que son poste avait été aboli. Il a subseqüemment été déclaré excédentaire et informé qu'il serait mis en disponibilité à la fin de la période d'excédentaire s'il n'avait pas trouvé un autre emploi dans la fonction publique. Le fonctionnaire a présenté un grief contestant son licenciement et demandant sa réintégration ainsi que le versement de dommages-intérêts. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre en faisant valoir que, puisque le fonctionnaire avait été mis en disponibilité en vertu de la LEFP, l'arbitre ne pouvait statuer sur le grief du fait du paragraphe 92(3) de la LRFP.

**I-3** En ce qui concerne l'objection préliminaire, l'arbitre a décidé que l'arbitre avait compétence, à tout le moins afin de permettre au fonctionnaire de la convaincre que sa mise en disponibilité avait été un subterfuge et qu'en réalité il avait été congédié.

**I-4** En rejetant la motion, la Cour fédérale, Section de première instance, n'a eu aucune difficulté à conclure que, selon l'hypothèse sur laquelle l'arbitre avait fondé sa décision, celle-ci avait eu tout à fait raison de conclure qu'elle avait le pouvoir d'instruire le grief. La Cour a conclu ce qui suit :

Cette proposition porte sur les normes, les procédures ou les processus régissant le licenciement, et va donc à l'encontre de l'alinéa 69(3)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, elle n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage (*ibid*)

— *Proposition concernant le réaménagement des effectifs.*

Etant donné que cette proposition concerne la classification des postes, ce qui contrevient à l'article 7 et à l'alinéa 69(3)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, elle n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage.



l'interdiction prévue à l'alinéa 69(3)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, la première proposition trait à l'encontre du droit de l'employeur de déterminer sa propre organisation, ce qui contreviendrait à l'article 7 et à l'alinéa 69(3)a) de la Loi (*ibid*).

— *Proposition pour que l'employeur ne puisse sous-traiter des fonctions et des services assurés par les fonctionnaires que si la sous-traitance n'entraîne aucune perte d'emploi.*

Cette proposition n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage parce qu'elle constitue une norme relative au licenciement, en contrevenant de l'alinéa 69(3)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. De plus, elle porterait atteinte au droit de l'employeur de déterminer sa propre organisation, ce qui trait à l'encontre de l'article 7 et de l'alinéa 69(3)a) de la Loi (*ibid*).

— *Proposition concernant la dotation en personnel.*

Comme cette proposition a trait aux normes, procédures et processus régissant la nomination et l'avancement des fonctionnaires, ce qui va à l'encontre de l'alinéa 69(3)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, elle n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage (*ibid*).

— *Proposition relative aux droits du successeur.*

Cette proposition n'a pas été renvoyée au conseil d'arbitrage parce qu'elle nécessiterait la modification des lois fédérales et provinciales pertinentes en matière de travail, en contrevenant du paragraphe 69(2) et de l'alinéa 57(2)a) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid*).

— *Proposition pour que les parties forment un comité mixte dans le but d'élaborer un plan d'évaluation des emplois applicable à tous les membres de l'unité de négociation et s'appuyant sur des principes de classification valables et répondant aux exigences de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Selon le président, ces deux propositions constituent une norme relative au licenciement et, à ce titre, elles sont assimilables à

*réduction éventuelle des effectifs se fasse par attrition.*

– Proposition subsidiaire pour que, à la condition que les fonctionnaires veuillent bien accepter de se réinstaller et de recevoir de la formation et aient la capacité de le faire, l'employeur fasse tout effort raisonnable pour que la

*réduise pas le niveau actuel de ses effectifs.*

– Proposition pour que, à la condition que les fonctionnaires veuillent bien accepter de se réinstaller et de recevoir de la formation et du recyclage, ou accepter de se prévaloir d'un programme de départ ou de toute option volontaire convenue par les parties et aient la capacité de le faire, l'employeur ne négocier avec elles l'employeur s'est opposé ne relevaient pas de la compétence du conseil d'arbitrage :

**H-7** Il a été statué que les propositions suivantes de l'agent

## QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

Le président a renvoyé cette proposition au conseil d'arbitrage parce qu'il était convaincu qu'elle ne contrevenait à aucune des interdictions prévues par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid*).

– Proposition pour que dans tous les cas où l'employeur décide de confier en sous-traitance du travail à des sociétés dites de « prise en charge de services de l'État par des fonctionnaires », ces dernières soient tenues de comprendre au moins 75 % d'anciens fonctionnaires touchés par les licenciements pour la durée du contrat, mais jamais pour une période inférieure à trois ans.

Le président a renvoyé cette proposition au conseil d'arbitrage parce qu'il n'estimait pas qu'elle faisait partie des interdictions énoncées dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid*).

- Proposition pour que toute mention des groupes professionnels et des niveaux établis par le Conseil du Trésor pour la partie de la fonction publique décrite dans la partie I de l'annexe I de la LRTFP ait le même sens que celui qu'elle avait le 31 décembre 1993.
- Il s'agit ici d'une disposition interprétative qui ne confère aucun droit réel. Comme telle, elle ne contrevient à aucune interdiction prévue par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid*).
- Proposition pour interdire aux surveillants et aux autres fonctionnaires exclus de l'unité de négociation d'exécuter des tâches normalement accomplies par les membres de l'unité de négociation.
- Cette proposition a trait à l'attribution de tâches à des personnes et non à des postes au sens précisé par le juge Marceau de la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471. Par conséquent, elle ne peut être assimilée à l'interdiction prévue à l'alinéa 69(3)(a) et à l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La proposition a donc été renvoyée au conseil d'arbitrage (*ibid*).
- Proposition pour obliger l'employeur, avant de sous-traiter tout travail normalement exécuté par les membres de l'unité de négociation,
- a) à donner au syndicat un préavis de trois mois dans lequel il précise la nature du travail visé et les conséquences probables, le cas échéant, de la sous-traitance sur les tâches des membres de l'unité de négociation;
- b) à rencontrer les représentants syndicaux, à la demande du syndicat, afin de discuter des motifs de la sous-traitance, et des solutions de rechange possibles.



nationale (CCN), étant donné que la demande d'arbitrage datait d'avant l'entrée en vigueur de la Loi d'exécution du budget de 1996. En établissant le mandat de ce conseil d'arbitrage, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu certaines décisions en matière de compétence. L'agent négociateur a déposé devant la Cour fédérale du Canada, en vertu de la Loi sur la Cour fédérale, une demande pour que la Cour examine et annule ce mandat, laquelle demande a été rejetée après la fin de l'année (dossier de la Cour n° T-2084-96).

## QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

**H-6** Il a été statué que les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles l'employeur s'est opposé relevaient de la compétence du conseil d'arbitrage :

— *Proposition pour que les régimes de rémunération bloqués, tel que modifiés par le Conseil du Trésor en application du paragraphe 7(2) de la Loi sur la rémunération du secteur public, soient incorporés à la décision arbitrale.*

L'agent négociateur a soutenu que la Loi sur la rémunération ne s'appliquait pas aux employés de la Commission de la capitale nationale (CCN) parce que la CCN n'existait pas en tant qu'employeur distinct lors de l'entrée en vigueur de cette loi. Le président n'a pas retenu cet argument. Ce n'est que subsidiairement que l'agent négociateur a proposé le renvoi au conseil d'arbitrage des régimes de rémunération bloqués par la Loi sur la rémunération. Le président n'a pas plus accepté la position de l'employeur selon laquelle la récente modification de la Loi sur la rémunération empêchait le renvoi des régimes de rémunération bloqués au conseil d'arbitrage. Le président a conclu que rien dans la Loi sur la rémunération du secteur public ou la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne l'empêchait de renvoyer les régimes de rémunération bloqués au conseil d'arbitrage (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission de la capitale nationale* : dossier de la Commission 185-29-366).

conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.

**H-4** L'article 66 de la Loi dispose que, dès la nomination d'un arbitre de différend ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même pour les normes, les procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) prévoit qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

**H-5** Tel qu'il a été mentionné précédemment, des lois ont prorogé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues dans les conventions collectives pertinentes de presque tous les fonctionnaires fédéraux. En outre, la Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Bien qu'aucun arbitre de différend ne fût nommé au cours de l'année, un conseil d'arbitrage a été établi à l'égard des employés d'un nouvel employeur distinct, la Commission de la capitale



compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

**H-2** Principalement en application des dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de ses modifications, qui ont prorogé les conditions d'emploi, y compris le régime de rémunération, prévues dans les conventions collectives régissant presque tous les fonctionnaires fédéraux, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé par le président au cours de l'année à l'étude.

**H-3** La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus selon lequel un arbitre de différends est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, est tenu de constituer un

## MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFERENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

**H-1** L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinenent a choisi le renvoi à la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. Sur réception d'une telle demande, le président doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de l'enquête et de la conciliation ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Aux termes de l'article 84, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)\* s'applique,

\* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de :

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entrainerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)



raisonnable. En dépit de l'insistance de l'employeur, le fonctionnaire refusait de considérer des possibilités de mutation à l'extérieur du secteur géographique de son choix, limitant ainsi sa mobilité. Il a finalement été mis en disponibilité sans avoir reçu d'offre d'emploi raisonnable. L'arbitre a rejeté le grief en raison du fait que, dans les circonstances, il était devenu impossible pour l'employeur de garantir au fonctionnaire une offre d'emploi raisonnable. La Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande de révision de la décision de l'arbitre dont elle avait été saisie : *Sampson c. le Procureur général du Canada* ((1997), 125 F.T.R. 215).

**G-5** Dans *Roessel* (dossier de la Commission 166-2-27341), une autre affaire portant sur l'interprétation de la DRE, l'employeur avait dit à la fonctionnaire s'estimant lésée et à tous les autres fonctionnaires du bureau régional que l'effectif de ce dernier serait réduit de 50 pour 100 et il leur avait conseillé de se chercher un emploi à l'extérieur de la fonction publique. La fonctionnaire a accepté un tel emploi et a demandé une rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire. La DRE prévoyait le versement d'un tel paiement jusqu'à concurrence de l'équivalent de six mois d'avis. L'employeur a refusé de verser l'indemnité, cependant, et a attendu un an avant de déclarer le poste de la fonctionnaire excédentaire. L'arbitre a conclu que la fonctionnaire n'avait pas été traitée selon les dispositions de la DRE et a ordonné à l'employeur de verser à celle-ci une indemnité équivalant à six mois de rémunération en remplacement de la partie non expirée de sa période de priorité d'excédentaire.



avait vu ses heures réduites, et ce, de seulement sept pour cent. En rejetant les griefs, elle a souligné qu'une telle réduction n'était pas importante au point de constituer une annulation de la relation employeur-employé, laquelle aurait pu déclencher l'application des dispositions de la convention collective sur la mise en disponibilité. De toute façon, la preuve a établi qu'il n'aurait pu y avoir de mises en disponibilité, car le nombre total d'employés de canaux nécessaires pour manœuvrer les écluses n'avait pas changé.

**G-3** Dans *Champoux* (dossier de la Commission 166-2-26933), le fonctionnaire s'estimant lésé a été suspendu pour une journée pour avoir violé la politique sur les conflits d'intérêts. Le fonctionnaire était directeur adjoint, Essais et marketing, au Centre d'essais pour véhicules automobiles de Transports Canada, qui vérifiait que les véhicules se conformaient aux normes de sécurité canadiennes et étrangères. Avec un partenaire, il avait formé une société dans le but de se porter acquéreur du Centre, qui devait être privatisé. Dans la déclaration qu'il avait produite en application de la politique sur les conflits d'intérêts, le fonctionnaire avait mentionné qu'il détenait des parts dans une compagnie à numéro appelée « 2841070 Canada Inc. ». Par la suite, cependant, l'employeur a appris d'un concurrent que le nom de la société avait été changé et que celle-ci s'appelait maintenant « Centre d'Essais Véhicules Automobiles (C.E.V.A.) Inc. ». Le fonctionnaire n'avait pas informé l'employeur de ce changement. Lorsque le centre faisait partie de Transports Canada, il s'appelait « Centre d'essais pour véhicules automobiles (C.E.V.A.) ». En maintenant la suspension, l'arbitre a déclaré que le fonctionnaire était tenu d'informer l'employeur du changement de nom afin de donner à ce dernier la possibilité de décider, en ayant tous les faits pertinents en main, s'il existait un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

**G-4** L'interprétation de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) a de nouveau été au cœur de nombreuses affaires au cours de l'année à l'étude. Dans *Sampson* (dossier de la Commission 166-2-26494), le fonctionnaire a été avisé que son poste allait devenir excédentaire. La DRE, qui fait partie de la convention collective, précise qu'un fonctionnaire qui est à la fois mobile et recyclable ne sera pas mis en disponibilité sans avoir reçu une offre d'emploi



# G

## IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

**G-1** Dans *Reid et autres* (dossiers de la Commission 166-2-27085 à 27087), les fonctionnaires étaient parties en congé de maternité à l'expiration de contrats de plus de six mois; comme condition préalable à l'obtention de l'indemnité de congé de maternité, elles s'étaient engagées à retourner travailler pendant au moins six mois. Elles ont travaillé pendant plus de six mois à leur retour de congé de maternité, mais il y avait eu dans leur contrat d'emploi une interruption de moins de trois mois. Aux termes de la convention collective, après six mois d'*emploi continu* la fonctionnaire qui part en congé de maternité après avoir accepté de retourner travailler pour une période d'au moins six mois a droit à une indemnité de congé de maternité. Comme les fonctionnaires n'avaient pas travaillé pendant six mois *continus* à leur retour de congé de maternité, l'employeur les a obligées à rembourser l'indemnité versée. L'arbitre a fait droit aux griefs. La convention collective, a-t-il signalé, ne précisait pas que la période d'emploi de six mois devait être continue et, de toute façon, selon la définition d'*emploi continu* prévue dans la convention collective, une interruption de moins de trois mois ne constitue pas une interruption d'emploi.

**G-2** Lorsque l'employeur réduit le nombre total d'heures de travail, les employés peuvent-ils demander à être mis en disponibilité? Dans *Norris et autres* (dossiers de la Commission 166-2-26794, 26795, 27131 et 27191), les trois fonctionnaires s'estimaient lésés étaient employés de canaux qui soutenaient que leurs heures de travail avaient été réduites à la suite de compressions budgétaires. Selon eux, l'employeur aurait dû invoquer les dispositions de la convention collective sur la mise en disponibilité au lieu de réduire leurs heures de travail. L'arbitre a conclu que, en réalité, seul un des fonctionnaires

l'agent négociateur ni le représentant syndical n'avaient agi d'une façon arbitraire ou discriminatoire, ou de mauvaise foi.

droits des fonctionnaire membres de l'unité de négociation qu'il représente, il doit posséder tous les renseignements pertinents concernant ces fonctionnaires. Par son refus, l'employeur est intervenu dans la représentation des fonctionnaires touchés, violant ainsi le paragraphe 8(1) de la LRTFP. Par conséquent, la Commission a ordonné à l'employeur de fournir l'information demandée par l'agent négociateur.

**F-6** Dans une autre plainte, un fonctionnaire a allégué que son agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste, en contravention du paragraphe 10(2) de la LRTFP, à l'instruction du renvoi à l'arbitrage de ses griefs concernant sa suspension pour une période indéfinie et son congédiement : *Pavlik et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 161-2-792). À l'audience, sur l'avis de son représentant syndical, le plaignant avait accepté le règlement offert par l'employeur et retire ses griefs de l'arbitrage. Après réflexion, cependant, il est venu à la conclusion que cela n'avait pas été dans son meilleur intérêt. Il a soutenu que son représentant syndical n'avait ni l'expérience ni les compétences voulues pour défendre les intérêts des fonctionnaires à l'arbitrage. L'agent négociateur, a-t-il affirmé, aurait dû engager un avocat pour représenter ses intérêts, à la lumière notamment des questions graves soulevées dans ses griefs. Enfin, il a formulé diverses allégations de négligence à l'endroit de son représentant.

**F-7** En rejetant la plainte, la Commission a déclaré qu'il serait inapproprié pour elle d'examiner à la loupe la conduite du représentant syndical au cours de l'audience d'arbitrage. Elle a signalé, en outre, que l'agent négociateur n'était nullement obligé d'engager un avocat pour représenter les intérêts du plaignant. De plus, le plaignant ne pourrait avoir gain de cause que s'il était établi que l'agent négociateur avait fait preuve de négligence grave, et non seulement de simple négligence. Après avoir examiné la preuve, la Commission a conclu que le représentant syndical n'avait été coupable ni de négligence grave ni de simple négligence. Sa recommandation que le plaignant accepte le règlement proposé par l'employeur avait été une réponse raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire telles qu'elles avaient été présentées à l'audience d'arbitrage. En représentant le plaignant, ni



auraient permis à la Commission, en pareil cas, de libérer l'agent négociateur des conséquences de son manquement. Dans la dernière décision, le juge Iacobucci, commentant le non-respect par l'employeur d'un autre délai prescrit par la loi, affirme que « ces délais [peuvent] être considérées comme ayant été légalement respectées lorsqu'un événement ou une circonstance qui s'apparente à un accident ou à la force majeure est intervenu pour en empêcher le respect littéral » (p. 590). Si l'agent négociateur avait omis de déposer son opposition à la qualification des postes dans le délai fixé, cependant, c'était à la suite d'une erreur administrative qui était manifestement exclue de ces critères. Par conséquent, la Commission a conclu que la qualification des postes avait pris effet à l'expiration du délai de 20 jours prévu au paragraphe 5.2(5) de la LRTFP.

**F-4** Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor et autres* (dossiers de la Commission 161-2-791 et 169-2-584), l'agent négociateur s'est plaint que l'employeur avait porté préjudice à sa capacité de représenter les fonctionnaires, en contravention de l'article 8 de la LRTFP, en refusant de lui fournir les noms et adresses des fonctionnaires susceptibles d'être licenciés. L'employeur a soutenu que la Loi sur la protection des renseignements personnels l'empêchait de fournir cette information à l'agent négociateur sans le consentement de chaque fonctionnaire concerné. L'agent négociateur a fait valoir que, sans ces renseignements, il n'était pas en mesure de s'acquitter de l'obligation que lui imposait la LRTFP de représenter les intérêts de ces fonctionnaires. Il se trouvait notamment dans l'impossibilité de remplir ses obligations au titre de la Directive sur le réaménagement des effectifs, qui faisait partie de la convention collective, ainsi que celles découlant de l'entente de principe sur le réaménagement des ressources humaines dans la fonction publique fédérale et dont l'employeur et l'agent négociateur étaient signataires.

**F-5** La Commission a admis la plainte pour le motif que la divulgation de ces renseignements à l'agent négociateur ne contrevenait pas à la Loi sur la protection des renseignements personnels. L'utilisation de cette information cadrait avec les fins de collecte de données sur l'emploi auxquelles l'employeur l'avait obtenue. Comme l'agent négociateur est légalement obligé de protéger les

## DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

**F-1** Aux termes des paragraphes 5.2(1) et 5.2(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP), l'employeur peut qualifier tout poste d'une unité de négociation de poste de direction ou de confiance en notifiant sa décision tant à la Commission des relations de travail dans la fonction publique qu'à l'agent négociateur visé. En vertu du paragraphe 5.2(3), l'agent négociateur peut, dans les 20 jours suivant cette notification, déposer auprès de la Commission un avis d'opposition à la qualification. En l'absence d'une telle opposition, la qualification prend effet à l'expiration du délai de 20 jours. Dans l'affaire *Conseil du Trésor et Institut professionnel de la fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 172-2-944, 946 à 951), l'agent négociateur avait, par inadvertance, omis de déposer auprès de la Commission dans le délai de 20 jours prescrit un avis d'opposition à l'égard d'un certain nombre de postes dans plusieurs unités de négociation.

**F-2** Subséquentement, l'agent négociateur a tenté de rectifier la situation en demandant à la Commission de prolonger le délai, conformément à l'alinéa 6a) des Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. En rejetant la demande, la Commission a fait remarquer que, selon cet alinéa, une prolongation de délai ne peut être accordée qu'à l'égard des délais prescrits par le Règlement et que, de toute façon, un règlement ne peut avoir préséance sur les dispositions de la loi en vertu de laquelle il a été adopté.

**F-3** D'autre part, l'agent négociateur n'avait pas établi l'existence de circonstances du genre de celles prévues par la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor), [1989] 2 C.F. 445 et dans *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1989] 3 C.F. 585 et qui





ont aidé, à leur demande, les agents négociateurs et la direction à améliorer les relations entre eux.

**E-9** Les Services de médiation sont intervenus dans quatre autres situations. Dans le premier cas, ils ont continué d'aider un ministère et un agent négociateur à élaborer et à améliorer leurs mécanismes de consultation. Dans les trois autres situations, les Services de médiation

**E-8** Cette année, le nombre d'affaires – griefs et plaintes – où l'on a fait appel aux Services de médiation a augmenté légèrement par rapport à l'an dernier.

## AUTRES SERVICES

**E-7** Les Services de médiation de la Commission ont travaillé en étroite collaboration avec les parties afin de les aider à régler leurs différends au sujet de la désignation des postes. Cinq affaires ont été réglées avec l'assistance d'un médiateur.

**E-6** Durant l'année, il y a eu 31 demandes de constitution d'un comité d'examen, et 28 de ces comités ont été établis avant la fin de l'année. Les parties ont trouvé un terrain d'entente dans 10 cas et le comité d'examen a produit un rapport dans une affaire. Les 20 affaires restantes ont été reportées au prochain exercice.

**E-5** Le processus de désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité a été changé à la suite des modifications apportées à la Loi en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur les postes à désigner, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes controversés et adresse aux parties ses recommandations non obligatoires.

## COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

procède alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à 59 affaires, dont 55 ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties avant la rédaction du rapport. Les quatre autres cas ont toutefois fait l'objet d'un rapport.

## CONCILIATION ET MÉDIATION

**E-1** Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, ont continué de s'appliquer durant l'exercice 1996-1997. À la fin de l'année, la négociation collective avait commencé avec certaines unités de négociation qui n'étaient plus assujetties à ces lois. Une entente a été conclue, sans l'assistance d'un conciliateur, entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur représentant les chefs d'équipe travaillant au chantier maritime fédéral à Halifax.

**E-2** Pendant l'année à l'étude, trois demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Elles mettaient toutes en cause le Personnel des fonds non publics, un employeur distinct qui n'est pas visé par les dispositions législatives susmentionnées. Les parties ont réglé leurs différends sans l'aide d'un conciliateur dans deux cas. La troisième demande a été reportée au prochain exercice.

**E-3** Aucune demande d'établissement d'un bureau de conciliation n'a été reçue durant l'année à l'étude.

## EXAMENS

**E-4** Il peut arriver qu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation mais que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose qu'un poste ne soit plus exclu mais que l'employeur s'y oppose. Dans ces cas, un agent de médiation est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées au poste et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; s'il échoue, il





AFFAIRES D'ARBITRAGE DES  
DIFFÉRENDS

**D-1** L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociateur soit donné pour la prochaine ronde. Au cours de l'année à l'étude, le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une période de trois ans.

**D-2** Au cours de l'année à l'étude, la Commission était saisie de trois demandes d'arbitrage qui dataient de l'année précédente. Un conseil d'arbitrage avait été établi dans un différend entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale. À la fin de l'année, le conseil n'avait pas encore rendu sa décision. Une décision a été rendue par un conseil d'arbitrage dans un litige mettant en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les employés du Personnel des fonds non publics faisant partie des catégories Soutien administratif et Exploitation à la BFC Bagotville.

**D-3** Six demandes d'établissement d'un conseil d'arbitrage ont été reçues de l'Alliance de la Fonction publique au nom des employés du Personnel des fonds non publics travaillant aux BFC Goose Bay, Petawawa, Montréal et Saint-Jean, qui n'étaient pas assujettis aux lois restreignant la rémunération. Ces demandes ont été reçues avant que l'option de l'arbitrage ne soit suspendue. Les parties en sont venues à une entente avant l'établissement d'un conseil d'arbitrage.



Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Edouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Ecosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Ste Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/	Corner Brook, Gander, Goose Bay,
Labrador :	St. Anthony, St. John's
Territoires du	
Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

92(1)(a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 423 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-4** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 204 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-5** Quatre griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 au cours de l'année à l'étude. En outre, 14 griefs de ce genre dataient de l'année précédente. L'article 99 prévoit le mode de règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

**C-6** Au cours de l'année, 631 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus dans les années 1992 à 1997.

**C-7** Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, habituellement la Commission ne tient des audiences que dans les localités suivantes :



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

**C-1** La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des autres secteurs de compétence, on appelle cette procédure « arbitrage » tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

**C-2** L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement si ces griefs entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

**C-3** Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1992, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa





**B-35** Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur le respect des règlements, la discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, la discrimination à l'endroit des membres, l'ingérence de l'employeur dans la formation d'une organisation syndicale, la non-application d'une décision d'arbitrage de griefs ou d'une décision arbitrale et le devoir de représentation juste.

**B-34** Quatre des 55 plaintes ont été instruites et tranchées par la Commission, tandis que 18 plaintes ont été réglées ou retirées, avec ou sans l'assistance des Services de médiation de la Commission, peu de temps avant l'audience ou pendant celle-ci. À la fin de l'année, les 33 affaires encore à régler ont été reportées à l'année suivante ou laissées en suspens, soit à la demande des parties, soit dans l'attente de décisions d'autres instances.

**B-33** L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles selon lesquelles l'employeur n'a pas mis à effet la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, cet article a été élargi de manière à obliger la Commission à se pencher sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement. Au cours de l'année, la Commission était saisie de 55 plaintes au total, dont 23 dataient de l'année précédente.

## LOI

### PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA

**B-32** Quatre demandes ont été classées durant l'année : une a été retirée et trois ont été tranchées par la Commission. Sur les huit demandes datant de l'année précédente, une avait été instruite et était en instance de décision, six attendaient la tenue d'une audience et une était en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale.

**B-31** La Commission a examiné 12 demandes de prolongation de délai, dont trois dataient de l'année précédente. Dix d'entre elles portaient sur la prolongation du délai prescrit pour le renvoi de griefs à l'arbitrage et les deux autres concernaient la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs.

### DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

demande de révision fondée sur l'article 27 de la Loi, la Commission a substitué le *Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic)* à la section locale 1250 de l'AIM. Par la suite, un certain nombre d'employés ont été transférés des chantiers de Dartmouth du port de Halifax, où la section locale 1723 de l'AIM a compétence depuis longtemps, aux chantiers situés du côté de la ville de Halifax, lesquels, d'après le requérant, relevaient de la compétence établie et reconnue de la section locale 1250 de l'AIM et, par conséquent, de la compétence du requérant qui a succédé à cette dernière. La Commission a jugé que les demandes avaient pour objet un conflit de compétence entre des entités syndicales membres d'un conseil d'organisations syndicales et que l'article 27 de la Loi ne prévoyait pas de mécanisme permettant de le résoudre. La demande a été rejetée (dossier de la Commission 125-2-67).

**B-29** Le Personnel des fonds non publics a présenté une demande de fusion de cinq unités de négociation regroupant les employés membres des catégories Soutien administratif et Exploitation travaillant à différentes bases (soit Bagotville, DGSP, Goose Bay, Petawawa et Valcartier). L'affaire avait été inscrite au rôle à la fin de l'année (dossier de la Commission 147-18-48).

**B-30** Dans trois autres demandes concernant le groupe Soutien de l'enseignement et le groupe Dessin et Illustrations, les parties ont demandé à la Commission de prolonger le délai dans lequel l'employeur doit aviser les titulaires des postes désignés conformément à l'article 6 du Règlement. La Commission avait déjà ordonné à l'employeur d'aviser les fonctionnaires occupant des postes qui, d'après les parties, comportaient des fonctions liées à la sécurité de la manière et dans le délai prescrits au paragraphe 60(1) des Règlements et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Cela aurait obligé l'employeur à aviser les fonctionnaires de la désignation de leur poste dans les 30 jours suivant la date à laquelle celui-ci avait été informé de la désignation par la Commission ou celle où le fonctionnaire a occupé le poste pour la première fois. La Commission a agréé les demandes de révision et a ordonné d'informer les fonctionnaires de la désignation de leur poste dans les 30 jours suivant le dépôt d'une demande de conciliation (dossiers de la Commission 125-2-68 à 70).



pour lesquelles aucune procédure de redressement particulière n'est prévue.

**B-25** Au cours de l'année, la Commission a reçu 19 demandes de cette nature qui sont venues s'ajouter aux six datant de l'année précédente. Sur les 16 demandes qui ont été classées, 15 ont été retirées et une a été réglée. Les neuf affaires restantes ont été reportées à l'exercice suivant.

## DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

**B-26** Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Six demandes de ce genre ont été déposées durant l'année.

**B-27** Dans une demande, l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a initialement demandé la révision de la décision qu'un arbitre avait rendue dans *Murray et Shaver* (dossiers 166-2-26588 à 26592) et a demandé à l'arbitre de réviser sa propre décision. La Commission a jugé qu'elle n'avait pas le pouvoir de réviser la décision d'un arbitre, pas plus qu'elle n'était habilitée à statuer sur l'ampleur de la compétence d'un arbitre une fois que l'affaire avait été renvoyée à l'arbitrage. La demande a été rejetée (dossier de la Commission 125-2-66).

**B-28** Une autre demande a été présentée en vertu des articles 27 et 29 de la Loi par le *Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic)*, une des organisations syndicales membres du Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est), un conseil d'organisations syndicales accrédité par la Commission des relations de travail dans la fonction publique à titre d'agent négociateur de tous les employés du groupe Réparation des navires travaillant sur la côte est. À l'origine, les sections locales 1250 et 1723 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatial (AIM) comptaient parmi les organisations syndicales que regroupait le conseil. Dans une décision datée du 30 avril 1993, cependant, à la suite d'une



qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignées. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour les membres du bureau de conciliation, qui fera des recommandations non obligatoires quant aux postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

**B-22** Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité 51 renvois concernant la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Elle a rendu 15 décisions confirmant la désignation de postes dans 15 unités de négociation différentes; 36 renvois ont été reportés au nouvel exercice.

**B-23** À la suite des recommandations du comité d'examen, les parties dans une affaire ont persisté dans leur désaccord quant à savoir si des postes de l'unité de négociation Bibliothèqueéconomie, à la Cour fédérale du Canada, comportaient des fonctions liées à la sécurité. Dans sa décision, la Commission a dû distinguer entre les inconvénients causés au public et la sécurité du public. Elle a conclu que, même si les trois bibliothécaires fournissaient un service très utile et avaient des contacts avec la magistrature de la Cour fédérale, leurs fonctions n'étaient toutefois pas nécessaires pour la sécurité du public (dossier de la Commission 181-2-348).

## AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

**B-24** L'article 21 de la Loi, intitulé « Pouvoirs et fonctions de la Commission », confère à celle-ci des « pouvoirs résiduels ». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, mais

**B-21** Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends possible pour résoudre une impasse dans la négociation. La Loi dispose

## L'ARTICLE 78 DE LA LOI DESIGNATION DE POSTES EN VERTU DE

**B-20** Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent un poste de direction ou de confiance; le tableau 5 donne des renseignements analogues pour les employeurs distincts.

**B-19** La Commission a reçu 118 oppositions à de telles qualifications et 23 autres dataient de l'année précédente. Parmi ces oppositions, 78 ont été réglées durant l'année : sept à la suite d'une décision de la Commission et 71 à la suite d'une entente entre les parties ou du retrait de l'opposition. Parmi les 63 affaires qui ont été reportées à la prochaine année, 52 étaient en suspens en attendant le rapport d'un examinateur et les 11 autres devaient être inscrites au rôle.

**B-18** Depuis la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le 1<sup>er</sup> juin 1993, ce sont les postes plutôt que leur titulaire qui sont exclus des unités de négociation. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront désignés comme postes de direction ou de confiance (voir les articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi). L'employeur peut, par la suite, qualifier d'autres postes qui, à son avis, devraient être exclus. Si l'agent négociateur s'oppose à la qualification des postes en question, c'est la Commission qui tranche la question.

## CONFIANCE DESIGNATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE

comme « partie intéressée » dans cette affaire, qui devait être entendue à la fin de l'année (dossier de la Commission 147-2-47).

**B-17** L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a présenté une demande alléguant que deux fonctionnaires, classifiés au niveau AS-5, exerçaient des fonctions qui auraient dû les placer dans l'unité de négociation FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur du groupe AS, s'est faite reconnaître

**B-16** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande dans laquelle elle allègue que les « étudiants » que Revenu Canada engage à titre d'inspecteurs des douanes » pour des périodes de plus de trois mois font partie de l'unité de négociation Administration des programmes (PM) dès leur premier jour de travail. L'employeur soutient que ces étudiants relèvent du programme fédéral d'emplois d'été pour étudiants et qu'ils ne satisfont donc pas à la définition de « fonctionnaire » prévue au paragraphe 2(1) de la Loi. L'affaire doit être instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-46).

**B-15** Dans une affaire datant de l'année précédente, la section locale 175 de l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de déterminer si certains fonctionnaires travaillant au mess des caporaux et des soldats, Place Georges-Etienne-Cartier, à Ottawa, étaient membres de l'organisation syndicale requérante. La requérante a allégué que l'employeur, le Personnel des fonds non publics, avait refusé de reconnaître cette organisation comme l'agent négociateur de tous les fonctionnaires travaillant actuellement à cet endroit. La Commission a agréé la demande et déterminé que ces fonctionnaires faisaient partie de l'unité de négociation dont la requérante est l'agent négociateur accrédité (dossier de la Commission 147-18-45). Cette affaire a en outre fait l'objet d'une plainte déposée par l'agent négociateur (dossier de la Commission 161-18-798).

**B-14** En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer si un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires fait partie d'une unité de négociation. La Commission a été saisie de trois demandes de ce genre durant l'année écoulée.



examiné deux demandes du genre, dont l'une datait de l'année précédente.

**B-11** L'affaire reportée consistait en une demande déposée par le *Ship Repair Machinists and Mechanics Union (Atlantic)*, une des organisations syndicales membres du Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (est). Celui-ci a demandé à la Commission de réviser sa décision établissant la compétence du requérant. Ce dernier alléguait qu'il avait acquis la compétence à l'égard de certains employés qui faisaient auparavant partie de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatial, section locale 1723, après que les mécaniciens employés aux ateliers du chantier maritime de Dartmouth eurent été transférés aux ateliers du chantier de Halifax. Le défendeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence, ni en vertu de l'article 27 ni en vertu de l'article 49 de la Loi, pour instruire cette demande. L'employeur, lui aussi un défendeur, a maintenu que la Commission pouvait statuer sur une demande présentée en vertu de l'article 27 par le Conseil, en tant qu'agent négociateur, mais non sur une demande émanant de l'une de ses organisations membres. La Commission a rejeté la demande faite de compétence (dossier de la Commission 140-2-12).

**B-12** La Commission a approuvé une demande de fusion des Travailleurs en Communication d'Amérique du Nord, section locale 102, et du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Elle a aussi conclu que la section locale 102 de ce dernier était une organisation syndicale membre du Conseil des syndicats des arts graphiques de la Fonction publique du Canada (dossier de la Commission 140-2-13).

## DETERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**B-13** En vertu de l'article 33 de la Loi, la Commission peut déterminer le groupe de fonctionnaires qui constitue une unité habile à négocier collectivement. Elle n'a été saisie d'aucune demande de ce genre au cours de l'année à l'étude.

négoce. Bien que l'Union des travailleurs et travailleuses unis réouverture future des installations, la Commission a révoqué que l'accréditation devrait être maintenue, en prévision de la de l'alimentation et du commerce, section locale 864, ait fait valoir l'accréditation de l'agent négociateur dans les deux cas (dossiers de la Commission 150-18-39 et 40).

**B-7** Dans une autre demande, l'employeur a déclaré que la fermeture du Centre médical de la Défense nationale, à Ottawa, avait donné lieu au licenciement de tous les employés membres de la catégorie Exploitation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur, n'a pas contesté la demande et l'accréditation de l'agent négociateur a été révoquée (dossier de la Commission 150-18-41).

**B-8** L'employeur a également affirmé que la fermeture de la base avait entraîné le licenciement des employés membres de la catégorie Technique à la Base des Forces canadiennes Calgary. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur, n'a pas contesté la demande. À la fin de l'année, la Commission n'avait pas encore rendu sa décision (dossier de la Commission 150-18-42).

**B-9** La dernière demande avait trait aux employés faisant partie de la catégorie Traitement des données au Conseil national de recherches. L'employeur a affirmé que, puisqu'il n'y avait plus d'employés dans l'unité de négociation. Traitement des données, le groupe ne répondait plus à la définition d'une unité de négociation. L'Association des employés du Conseil de recherches, l'agent négociateur, n'a pas contesté la demande. À la fin de l'année, la décision de la Commission était en instance (dossier de la Commission 150-9-43).

## DECLARATION DES DROITS DU SUCCESEUR

**B-10** En vertu de l'article 49 de la Loi, une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer les droits, privilèges et obligations qu'elle est réputée avoir acquis ou conservés à la suite d'une fusion d'organisations syndicales ou d'un transfert de compétence. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a



**B-6** Deux autres demandes concernant des bases des Forces canadiennes soit la BCF Cornwallis et la BCF Chatham, visaient les employés membres de la catégorie Exploitation. Dans les deux cas, l'employeur a affirmé que la fermeture de la base avait entraîné le licenciement de tous les employés faisant partie de l'unité de

**B-5** Deux demandes concernaient la Base des Forces canadiennes (BFC) Toronto et mettaient en cause les employés des catégories Soutien administratif et Exploitation. Dans les deux cas, l'employeur a déclaré que la fermeture de la base avait entraîné le licenciement de tous les employés membres de l'unité de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur, n'a pas contesté les demandes. L'accréditation de l'agent négociateur a été révoquée dans les deux cas (dossiers de la Commission 150-18-37 et 38).

**B-4** Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité sept demandes de révocation de l'accréditation fondées sur l'article 42 de la Loi.

## RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

**B-3** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une demande d'accréditation au nom des employés de l'exploitation du Personnel des fonds non publics, à la BFC Cold Lake, en Alberta. Dans une plainte fondée sur l'article 23, l'Alliance a par ailleurs allégué que le défendeur s'était immiscé dans la campagne de syndicalisation de la requérante, en contrairement de l'article 8 de la Loi. La demande d'accréditation a été suspendue en attendant le résultat de la plainte. Après que la Commission eut rejeté la plainte, l'Alliance a retiré sa demande d'accréditation (dossiers de la Commission 142-18-319 et 161-18-803).

(dossier de la Commission 142-2-317).

année. La CASIA a retiré sa demande avant la date de l'audience d'application de la convention collective, à partir de la troisième année d'accréditation pendant les deux derniers mois de chaque année qui dit qu'une organisation syndicale peut présenter une demande d'accréditation pendant les deux derniers mois de chaque année d'application de la convention collective, à partir de la troisième

## AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

### DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

En vertu de l'article 35 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation.

**B-1** La Commission a étudié une demande d'accréditation datant de l'année dernière. Elle a accrédité l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832, à titre d'agent négociateur des employés de l'Économat travaillant à la Base des Forces canadiennes (17<sup>e</sup> escadre Westwin) à Winnipeg, au Manitoba (dossier de la Commission 142-18-316).

**B-2** Une autre demande d'accréditation a été déposée par la *Canadian Aviation Safety Inspectors and Investigators Association* (CASIA) au nom des inspecteurs de navigabilité (aviation) de Transports Canada, des inspecteurs en matière de conformité (aviation) de Transports Canada, des agents de la sécurité de l'aviation de Transports Canada, ainsi que des inspecteurs d'investigation des accidents (aviation) du Bureau de la sécurité des transports du Canada, qui font tous partie de l'unité de négociation du groupe Inspection technique. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est intervenue en affirmant qu'elle était l'agent négociateur de tous les inspecteurs techniques membres de l'unité de négociation décrite dans la demande. L'employeur a répondu que la demande avait été présentée en dehors des délais prescrits par



de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

**A-6** La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme qui se compose de représentants de la direction et des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.



## ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

**A-4** La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui – sauf pour une courte période – a toujours été le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

**A-5** Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas



## INTRODUCTION

### RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

**A-1** Au cours de l'année à l'étude, la Commission a traité 914 affaires portant sur l'arbitrage de griefs ou de différends, l'accréditation et d'autres litiges relevant de divers articles de la loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte du présent rapport.

**A-2** Pour ce qui est de l'arbitrage des griefs, la charge de travail est demeurée comparable à celle de l'année 1995-1996. La complexité des affaires, cependant, s'est accrue, spécialement pour les griefs concernant le harcèlement, la discrimination et le licenciement pour incompétence. Dans ces cas, il faut consacrer un plus grand nombre de jours à l'audience et il faut plus de temps à l'arbitre pour rédiger sa décision.

**A-3** Ian Deans a pris sa retraite en août 1996 après dix ans à la présidence de la Commission. Le président suppléant Yvon Tarte a été nommé vice-président en mai 1996, puis président en décembre 1996. La commissaire Marguerite-Marie Galipeau a été nommée président suppléant en septembre 1996. Le commissaire Richard Labelle a pris sa retraite en janvier 1997, après trois ans et demi de service à la Commission. Le commissaire Albert Burke a lui aussi pris sa retraite, en décembre 1996, après avoir siégé pendant cinq années à la Commission. Le commissaire Barry Turner, pour sa part, a vu son mandat renouvelé pour une période de trois ans en novembre 1996.

F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION	27
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	31
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE	35
	Questions relevant de la compétence du conseil d'arbitrage	38
	Questions ne relevant pas de la compétence du conseil d'arbitrage	40
I	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	43
J	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	51
	Renvois fondés sur l'article 129	51
	Affaires fondées sur l'article 133	51
	APPENDICE (TABLEAUX)	53

# TABLE DES MATIÈRES

PAGE

## A INTRODUCTION

1

Résumé des activités de l'année..... 1

Organisation et fonctions de la Commission..... 2

## B

### AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

ET DES DIFFÉRENDS..... 5

Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur..... 5

Révocation de l'accréditation..... 6

Déclaration des droits du successeur..... 7

Détermination de l'appartenance aux unités de

négociation..... 8

Désignation de postes de direction ou de confiance..... 10

Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi..... 10

Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi..... 11

Demandes de révision des décisions de la Commission..... 12

Demandes de prolongation de délai..... 14

Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi..... 14

## C

### AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

17

## D

### AFFAIRES D'ARBITRAGE

#### DES DIFFÉRENDS

21

## E

### CONCILIATION ET MÉDIATION

23

Examens..... 23

Comités d'examen (désignations)..... 24

Autres services..... 24



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1996 - 1997

*Président :* Yvon Tarte

*Vice-président :* vacant

*Présidents suppléants :* P. Chodos, M.-M. Galipeau,  
M. Korngold Wexler

*Commissaires à plein temps :* A.S. Burke, R. Labelle,  
R. Simpson, J.B. Turner

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Secrétaire de la Commission*

*et Avocat général :*

J.E. McCormick

*Directeur des services de médiation :*

N. Bernstein

*Secrétaire adjoint - Opérations :*

G. Brisson

*Secrétaire adjointe - Services généraux :*

J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général :*

Fernand Lalonde



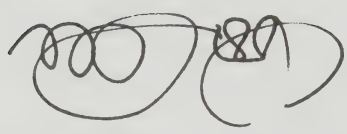


L'honorable Stéphane Dion  
Président du Conseil privé de la Reine pour le  
Canada et ministre des affaires intergouvernementales  
Chambre des communes  
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trentième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 1996 au 31 mars 1997 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.



Yvon Tarte

Le président

## PRESIDENT



Y. Tarte

## PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



M.-M. Galipeau

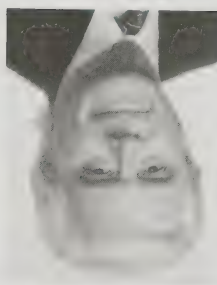


M. Korngold Wexler

## COMMISSAIRES



A.S. Burke



R. Labelle



R. Simpson



J.B. Turner

1996-1997

TRENTIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE





1996-1997

TRENTIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

CA1  
CS25  
- A55

Government  
Publications

# **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**



**THIRTY-FIRST  
ANNUAL  
REPORT**

**1997-1998**



# **PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD**



## **THIRTY-FIRST ANNUAL REPORT**

**1997-1998**

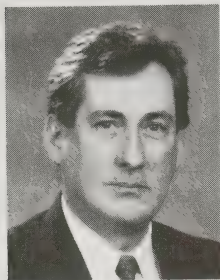








## **CHAIRPERSON**



**Y. Tarte**

## **VICE-CHAIRPERSON**



**P. Chodos**

## **DEPUTY CHAIRPERSONS**



**M.-M. Galipeau**

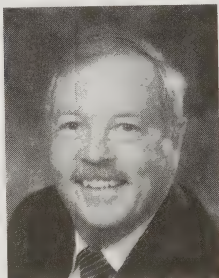


**M. Korngold Wexler**

## **BOARD MEMBERS**



**J.C. Cloutier**



**J.W. Potter**



**R. Simpson**



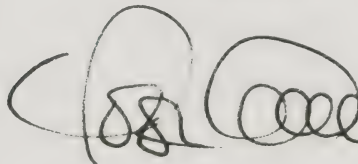
**J.B. Turner**

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.  
President of the Queen's Privy Council for Canada  
and Minister of Intergovernmental Affairs  
House of Commons  
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Thirty-first Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1997 to 31 March 1998, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by a series of loops and a final flourish.

Yvon Tarte  
Chairperson



## PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

1997 - 1998

---

<i>Chairperson:</i>	Yvon Tarte
---------------------	------------

<i>Vice-Chairperson:</i>	P. Chodos
--------------------------	-----------

---

<i>Deputy Chairpersons:</i>	M.-M. Galipeau, M. Korngold Wexler
-----------------------------	---------------------------------------

---

<i>Full-Time Members:</i>	J.C. Cloutier, J.W. Potter, R. Simpson, J.B. Turner
---------------------------	--

---

<i>Part-Time Members:</i>	S. Kelleher, J. Korbin, D. MacLean, K. Norman, C. Taylor, Q.C.
---------------------------	--

---

### PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

*Secretary of the Board and*

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
-------------------------	----------------

<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
-----------------------------	--------------

<i>Assistant Secretary - Operations:</i>	G. Brisson
--	------------

<i>Assistant Secretary - Corporate Services:</i>	J. Dionne
--	-----------

---

### NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

<i>General Secretary:</i>	Fernand Lalonde
---------------------------	-----------------

---





# TABLE OF CONTENTS

	PAGE
<b>A INTRODUCTION</b> .....	1
The Year in Brief .....	1
Organization and Functions of the Board .....	1
<b>B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S     JURISDICTION OTHER THAN     ADJUDICATION AND ARBITRATION</b> .....	3
Request for Review of Board Decisions .....	3
Declaration of Successor Rights .....	5
Applications for Certification .....	6
Determination of Membership in Bargaining Unit .....	7
Proceedings under Section 21 of the Act .....	8
Designation of Positions as Managerial or Confidential .....	8
Applications for Extension of Time .....	9
Revocation of Certification .....	9
Complaints under Section 23 of the Act .....	10
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act .....	10
Fact Finder .....	11
References under Section 99 of the Act .....	11
<b>C ADJUDICATION PROCEEDINGS</b> .....	13
Expedited Adjudication .....	14
<b>D ARBITRATION PROCEEDINGS</b> .....	17
<b>E CONCILIATION AND MEDIATION</b> .....	19
Examinations .....	20
Designation Review Panels .....	20
Other Services .....	21

	<b>PAGE</b>
<b>F</b>	<b>BOARD DECISIONS OF INTEREST ..... 23</b>
<b>G</b>	<b>ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST ..... 27</b>
<b>H</b>	<b>TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS ..... 35</b>
<b>I</b>	<b>COURT DECISIONS OF INTEREST ..... 39</b>
<b>J</b>	<b>PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE..... 45</b>
	Proceedings under Section 129 ..... 45
	Proceedings under Section 133 ..... 45
	<b>APPENDIX (TABLES)..... 47</b>



## **INTRODUCTION**

### **THE YEAR IN BRIEF**

**A-1** The Board processed 1,244 matters during the year under review, an increase of 35% over the previous fiscal year. This significant increase in workload was mostly due to the resumption of collective bargaining and the resulting need for the establishment of designation review panels and conciliation boards and requests for conciliators. The Board also processed matters involving adjudication, certification, complaints and other disputes filed under the various sections of the Act administered by the Board. The work is described in the appropriate sections of this report.

**A-2** The adjudication workload also increased by 15% from that of fiscal year 1996-97. Grievances relating to harassment and termination of employment have also become more complex, so that more time is required for hearing days and decision writing.

**A-3** Deputy Chairperson Philip Chodos was appointed Vice-Chairperson and Messrs. J.C. Cloutier and J.W. Potter were appointed as Board members for a period of two years. Mrs. Muriel Korngold Wexler left the Board in January 1998, after 14 years with the Board.

### **ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD**

**A-4** The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In

addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. According to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairperson and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

**A-5** Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

**A-6** The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.





## **PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION**

### **REQUEST FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS**

**B-1** Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. Eleven such applications were filed during the year, of which ten were from the Staff of the Non-Public funds.

**B-2** Five of the applications were filed by the Staff of the Non-Public Funds seeking a merger of all employees in the administrative support category bargaining unit with all employees in the operational category bargaining unit employed at five different locations, namely: Petawawa, Goose Bay, Bagotville, Valcartier, and Ottawa. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent in all five matters, did not oppose the applications. The Board allowed the applications and certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the five new bargaining units (Board files 125-18-71 to 75). See paragraph F-1.

**B-3** Two other applications were filed by the Staff of the Non-Public Funds. The first requested that all employees in the operational category employed at CFB Saint-Jean be merged with the employees in the operational category employed at CFB Montreal. The request was based on the fact that CFB Saint-Jean had ceased to exist as an autonomous base and was now considered part of CFB Montreal.

The second application dealt with the same issue but related to employees in the operational category at CFB Shearwater and CFB Halifax. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining

agent in the first application, and the United Food and Commercial Workers Union, Local 864, the bargaining agent in the second application, did not oppose the request and were duly certified as bargaining agents for the merged bargaining units at Montreal and Halifax respectively (Board files 125-18-81 and 82).

**B-4** In an earlier decision, the Board had concluded that at least some students employed by Revenue Canada, Customs and Excise, were not subsumed by the definition of “employee” contained in paragraph 2(1)(k) of the Act and therefore might fall within the programme administration bargaining unit (Board file 147-2-46). A request for review was filed with the Board adducing new evidence which could not reasonably have been presented at the original hearing. In the Board’s opinion, this evidence established that the Memorandum of Understanding entered into by Revenue Canada and Treasury Board in 1987 authorized Revenue Canada to establish a year-round student employment program within the meaning of paragraph 2(1)(k) of the definition. The application was allowed by the Board (Board file 125-2-83).

**B-5** An application filed by the Staff of the Non-Public Funds as the employer sought the merger of the administrative support bargaining unit, represented by the Public Service Alliance of Canada, the operational category bargaining unit, represented by the United Food and Commercial Workers Union, Local 864, and the operational bargaining unit located at 101 Colonel By, Ottawa, represented by the Hospitality and Service Trades Union, Local 261. Both the Hospitality and Service Trades Union, Local 261, and the United Food and Commercial Workers Union, Local 864 opposed the merger proposed by the employer. The Public Service Alliance of Canada indicated that, should the application be allowed, a representation vote should be ordered so as to give the affected employees the opportunity to freely choose their bargaining agent. The application was withdrawn by the employer prior to the hearing (Board file 125-18-80).

**B-6** Two further applications were filed by the Staff of the Non-Public Funds, seeking the merger of bargaining units in two different locations. In the first application, the employer sought the merger of employees in the administrative support category with the employees in the operational category, all employed at Trenton.

The bargaining agent for the administrative support category is the Public Service Alliance of Canada whereas that for the operational category bargaining unit is the United Food and Commercial Workers Union, Local 864. In the second application, the employer sought a merger between employees in the administrative support category at CBF Gagetown, for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent, and employees in the operational category bargaining unit, also at CFB Gagetown, for which the United Food and Commercial Workers Union, Local 864 is the certified bargaining agent.

**B-7** In both instances, the Alliance opposed the application and indicated that if the consolidation was to proceed, then a representation vote should take place to give employees the opportunity to select their bargaining agent. The United Food and Commercial Workers Union, Local 864, opposed the employer's proposal to merge the bargaining units. Both matters are scheduled for hearing during the next fiscal year (Board files 125-18-78 and 79).

## **DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS**

**B-8** Under section 48 of the Act, an employer or a bargaining agent may apply to the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it as a result of a transfer of jurisdiction. The Board dealt with one such application during the year under review.

**B-9** The application was filed by the Canadian Food Inspection Agency, a new separate employer created by the transfer of part of the Public Service from Part I to Part II of Schedule I of the Public Service Staff Relations Act. The applicant applied under section 48.1 of the Act for various transitional determinations. The respondents were the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada, the Association of Public Service Financial Administrators, the Social Science Employees Association and the Council of Graphic Arts Unions. Only the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada elected to participate in the application.



**B-10** On the consent of the respondents, the Board determined that four bargaining units were appropriate for collective bargaining. Thus, the Professional Institute of the Public Service of Canada was certified as the bargaining agent for three bargaining units consisting of: 1) all employees classified in the veterinary medicine group; 2) all employees classified in the scientific regulation group and 3) all employees classified in the agriculture, biological sciences, chemistry, commerce, computer systems administration, engineering and land survey, purchasing and supply, scientific research, and economics, sociology and statistics groups. The Public Service Alliance of Canada was certified as bargaining agent for all other employees. The Board also determined that all collective agreements and arbitral awards that applied to employees of the applicant and that had not already expired would do so on the date of the decision. Notices to bargain were deemed to have been served in accordance with the provisions of the Public Service Staff Relations Act. The Board also extended the time for the parties to complete their obligations under sections 78.1 and 78.2 of the Act (Board file 140-32-14).

## **APPLICATIONS FOR CERTIFICATION**

**B-11** Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, the Board dealt with two such applications.

**B-12** In one application, the Hospitality and Service Trades Union, Local 261, sought certification as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds located at 101 Colonel By, Ottawa. Following a hearing, the Board allowed the application and so certified the Hospitality and Service Trade Union, Local 261 except for persons above the rank of supervisor, office and clerical staff (Board file 142-18-320).

**B-13** The Association of Marine Assessors, Inspectors and Investigators of the Public Service of Canada, applied for certification on behalf of employees whose duties involve the assessment, purchase and refitting of marine vessels; the inspection, licensing of marine vessels and docks; and the investigation of marine accidents where federal law requires one. The applicants are

employees at present classified in the technical inspection bargaining unit for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent and the Treasury Board is the employer. Both the employer and the bargaining agent opposed the application. The application was heard by the Board and a decision will be issued during the next review period (Board file 142-2-321).

## **DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT**

**B-14** Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with two such applications during the year, both of which were carried over from the previous review period.

**B-15** One application, filed by the Public Service Alliance of Canada, requested that employees hired as “students” by Revenue Canada be deemed part of the programme administration bargaining unit. The employer maintained that the students were excluded pursuant to paragraph 2(1)(k) of the definition of employee in the Act. The Board found that some students employed by Revenue Canada might fall within the programme administration bargaining unit. A request for review filed by the employer adduced new evidence that could not reasonably have been presented at the original hearing. The Board’s opinion was that, according to this evidence, the Memorandum of Understanding entered into by Revenue Canada and Treasury Board in 1987 authorized Revenue Canada to establish a year-round student employment program. Consequently, the “students” were found to be excluded from the programme administration bargaining unit (Board files 147-2-46 and 125-2-83). See paragraph B-4.

**B-16** The other application was filed by the Association of Public Service Financial Administrators alleging that two individuals classified at the AS-5 level were actually performing duties that placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada, the certified bargaining agent for employees in the AS bargaining unit, was an interested party in the proceedings. The



application was withdrawn prior to the hearing of this matter (Board file 147-2-47).

## **PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT**

**B-17** Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with "residual powers". This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations that are basic to the purposes of the Act but for whose breach there is no specific remedial procedure.

**B-18** The Board received five applications during the year, in addition to three cases carried over from the previous year. The Board disposed of four applications; two were dismissed and two were withdrawn prior to the hearing. The four remaining cases are scheduled for hearing during the next fiscal year.

## **DESIGNATION OF POSITIONS AS MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL**

**B-19** As a result of amendments to the Public Service Staff Relations Act in June 1993, positions, rather than employees, are now excluded from bargaining units. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which positions are to be designated as managerial or confidential (see sections 2, 5.1, 5.2 and 5.3 of the Act). The employer may subsequently so identify any other position it feels should be excluded. If the bargaining agent objects to the proposed exclusion, the Board makes the determination.

**B-20** The Board received 289 objections to such identifications and another 69 were carried over from the previous fiscal year. Of the total, 91 were disposed of during the year, four by decision of the Board and 87 by settlement or withdrawal. The remaining 267 objections were carried into the new fiscal year. Of these, 109 are being held pending the report of an examiner and the remaining 158 will be scheduled for hearing in the next fiscal year.

**B-21** Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who occupy managerial or confidential positions. Table 5 gives details of such exclusions for the employees of the separate employers.

## **APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME**

**B-22** The Board processed twelve applications for extension of time, including seven carried over from the previous year. Four applications were disposed of during the year; two were dismissed, one was upheld and the other was settled by the parties prior to the hearing. The remaining eight cases are scheduled to be heard during the next review period.

## **REVOCATION OF CERTIFICATION**

**B-23** The Board processed three applications for revocation of certification, two of which were carried over from the previous fiscal year. Two were disposed of by decisions of the Board. The remaining application was heard and a decision will be issued during the next fiscal year.

**B-24** In one application, the employer, the Staff of the Non-Public Funds, sought the revocation of certification when the closure of a day-care centre resulted in the termination of all employees in the technical category. The Public Service Alliance of Canada, the bargaining agent, did not contest the application. Consequently, the Board revoked the bargaining agent's certification (Board file 150-18-42).

**B-25** The National Research Council of Canada, as the employer, sought the revocation of the certification of the Research Council Employees' Association as the bargaining agent for employees in the data processing bargaining unit on the grounds that there were no longer any employees in that bargaining unit. The bargaining agent did not contest the application and the certification of the bargaining agent was revoked (Board file 150-09-43).

## COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

**B-26** Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of “unfair labour practices” as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the P.S.S.R.A., this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

**B-27** The Board processed 71 such complaints during the year under review, including 33 carried over from the previous year. Of the 71 complaints, 15 were dismissed by the Board, 19 were withdrawn, one was upheld and five were settled prior to the hearing. The remaining 31 complaints are scheduled for hearing during the next fiscal year.

**B-28** Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members of bargaining units, and the duty of fair representation.

## SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

**B-29** “Designated positions” are those whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. At present, conciliation is the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon or the Board has decided which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.



**B-30** During the year under review, the Board processed 86 referrals involving safety or security designations, of which 42 were carried over from the previous year. The Board issued 55 decisions confirming the designations in positions in 55 different bargaining units. Thirty-one referrals were carried over to the next fiscal year, three of which were referred to the Board pursuant to section 78.2 of the Act following the recommendations of the designation review panel. These three are scheduled for hearing during the next fiscal year.

## **FACT FINDER**

**B-31** Where the parties to collective bargaining have bargained in good faith towards concluding a collective agreement but without success, either party may request the appointment of a fact finder to assist them.

**B-32** The one such request received by the Board during the year involved the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada in respect of all employees in the auditing group bargaining unit. The fact finder appointed by the Board submitted a report to the Board and the parties.

## **REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT**

**B-33** There were 17 references referred under section 99 of the Act during the year and eight such references carried over from the previous year. Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.





## ADJUDICATION PROCEEDINGS

**C-1** Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as “arbitration”. The latter term is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, which are disputes arising in the negotiation of collective agreements.

**C-2** Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

**C-3** Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1993 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, employees must have the consent of their bargaining agent. There were 451 of these grievances referred in the year under review.

**C-4** The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(b) and (c). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the Public Service Reform Act provisions proclaimed in force on 1 June 1993, this category of grievances for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the Public Service Employment Act. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. There were 256 grievances in this category referred to adjudication during the year under review.

**C-5** During the year, 724 grievances were referred to the Board for adjudication. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1993 to 1998.

## **EXPEDITED ADJUDICATION**

**C-6** In a pilot project initiated in 1994 and involving the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board, all parties agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication. These are: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. During the year under review, 54 cases filed with the Board were dealt with using the expedited adjudication process. The Board disposed of 27 cases during the year, of which eight were dismissed, 12 were upheld, six were

withdrawn prior to the hearing and one was settled by the parties at the hearing.

**C-7** In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Corner Brook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Sainte-Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territories:	Dawson City, Whitehorse



# D

## ARBITRATION PROCEEDINGS

**D-1** Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or “interest” dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations, but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Legislation was passed during fiscal year 1996-97 whereby the arbitration option was withdrawn for a three-year period.

**D-2** During the year under review, the Board issued an award with respect to a request for arbitration carried over from fiscal year 1995-96. This matter involved a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the National Capital Commission.





## CONCILIATION AND MEDIATION

**E-1** The provisions of the Public Service Compensation Act and the Government Expenditures Restraint Act 1993, No. 2, which extended the terms and conditions, including the compensation plans, embodied in the collective agreements of virtually all employees in the federal Public Service, continued in force into the 1997-98 fiscal year. Most bargaining units were no longer subject to these Acts by the end of the year, however, and resumed collective bargaining.

**E-2** During the year under review, 39 requests for third-party assistance were received. Twenty-six of these requests involved bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada. By virtue of the structure for bargaining agreed to by the Alliance and the Treasury Board, these bargaining units were organized into five groups, each at its own negotiating table. Five conciliators were appointed, one at each table, and these arrangements have been carried over into the next fiscal year. Appointments were made for each of the 13 other requests, of which ten were carried over into the next year. Three disputes were settled with the assistance of a P.S.S.R.B.-appointed conciliator: they involved the social science support group, the computer sciences group, and the electronics group. A case carried over from 1996-97 involving the Staff of the Non-Public Funds and the PSAC was settled during the current year with the assistance of a conciliator.

**E-3** During the year, there were three requests for the establishment of a conciliation board. Two of the three disputes were settled by the parties prior to the establishment of a board. In the third case, which involved a dispute between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of

Canada on behalf of the auditing group, a board was established. This matter was carried over into the next fiscal year.

## **EXAMINATIONS**

**E-4** When an employer requests a managerial or confidential exclusion from the bargaining unit to which the bargaining agent objects, or when the bargaining agent proposes that a position no longer be excluded and the employer objects, an examination officer is authorized to inquire into the duties and responsibilities of the position and report to the Board. The officer explores the possibility of agreement with the parties. In the absence of agreement, an examination is held. If necessary, the Board subsequently makes a determination based on the examiner's report and submissions of the parties. Examination officers were involved in 59 cases this year, of which 55 were settled by agreement of the parties prior to the Examiner's report. A report was issued in the four remaining cases.

## **DESIGNATION REVIEW PANELS**

**E-5** Amendments to the Act in 1993 changed the process so that positions, rather than employees, are designated as having duties necessary in the interest of the safety or security of the public. Employees in positions so designated may not participate in a legal strike. Where the employer and the bargaining agent cannot agree on which positions are to be designated, the employer refers the positions in dispute to a designation review panel. The panel subsequently makes non-binding recommendations in a report to the parties.

**E-6** During the year, there were 31 requests for the establishment of designation review panels and 28 were established. Two cases were settled and one case was carried over into the next year.

**E-7** Mediation Services of the Board worked closely with the parties to assist them in resolving disputes over proposed designated positions.

## **OTHER SERVICES**

**E-8** The number of grievances and complaints to go through a P.S.S.R.B. mediation process more than doubled from the previous year.

**E-9** Mediation Services continued to respond to joint requests for assistance in improving relations between bargaining agents and management and gave such assistance in three instances.

**E-10** Mediation Services staff were also involved in facilitating interest-based bargaining between the Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Treasury Board of Canada on behalf of the employees in the translation group. In this method of collective negotiation, open discussion is encouraged and the underlying interests of the parties are addressed. Negotiations were ongoing at year's end.





## BOARD DECISIONS OF INTEREST

**F-1** In 1984, the Board had certified the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for two bargaining units, being all employees of the Staff of the Non-public Funds, Canadian Forces in the administrative support category and the operational category at the CFB Bagotville, Quebec (Board files 145-18-233 and 146-18-232). During the year under review, the employer applied to the Board under section 27 of the Public Service Staff Relations Act for amalgamation of the bargaining units: *Staff of the Non-public Funds, Canadian Forces, and Public Service Alliance of Canada* (Board file 125-18-71). The bargaining agent did not oppose the application. The Board noted that, when it had determined the bargaining units, subsection 33(3) of the Act had prohibited it from determining that a unit containing employees from more than one occupational category was appropriate for collective bargaining. Subsection 33(3) and the definition of “occupational category” contained in section 2 of the Act were, however, repealed upon the coming into force of certain provisions of the Public Service Reform Act on 1 April 1993. Accordingly, pursuant to section 27 of the Act, the Board amended the decisions above and found that the amalgamated unit was appropriate for collective bargaining. A new certificate was issued for the amalgamated bargaining unit. See paragraph B-2.

**F-2** Effective 1 June 1993, the Public Service Reform Act added subsection 10(2) to the provisions of the Public Service Staff Relations Act. Subsection 10(2) specifies that no bargaining agent, or officer or representative thereof, “shall act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any employee in the unit”. In *Boyle and Public Service Alliance of Canada et al.* (Board file 161-2-802), the complainant alleged that he had not been fairly represented by the bargaining agent and the

employer with respect to certain events of 1988 and 1989. The bargaining agent denied that it had failed to represent the complainant fairly and questioned whether subsection 10(2) had retroactive application. The employer submitted that this subsection applied solely to bargaining agents and had no application to an employer or its representatives. In dismissing the complaint, the Board found that the language of the subsection does not, expressly or by necessary implication, give it retroactive application. Subsection 10(2) of the Act cannot be used as the basis for a complaint with respect to events that occurred five years before it came into force. Furthermore, the Board concluded that a complaint under that subsection can be made only against an employee organization, its officers or representatives and not against an employer or its representatives.

**F-3** In *Tucci and Hindle* (Board file 161-2-840), the complainant alleged that the respondent, the president of the bargaining agent, had violated subsection 10(2) of the Act by refusing to pay the travel expenses of the union steward chosen by the complainant as his representative in an appeal before a Public Service Commission Appeal Board. The complainant submitted that the refusal had been made in an unfair, arbitrary and discriminatory manner and had deprived him of his right to be represented by the bargaining agent. The respondent claimed that at no time had he denied the complainant the right to be represented by the bargaining agent; rather he had refused to authorize expenses for the complainant's self-appointed representative. According to the respondent, the responsibility to arrange representation rests with the bargaining agent, not with the complainant; moreover, the complaint related to an internal union matter which did not come within the scope of subsection 10(2) of the Act.

**F-4** The Board indicated that no cogent evidence had been adduced to establish that the bargaining agent had had any negative animus toward the complainant or his chosen representative. At no point had the bargaining agent, through any of its officers, advised the complainant or his representative that it would not provide the complainant with representation. Noting that it is not unusual for unions to reserve the right to determine who will represent their members before third parties, the Board concluded that the

authority of union stewards to represent members in third party proceedings and the reimbursement of their travel expenses are internal management matters for the bargaining agent. In the absence of evidence that such activity constituted a denial of representation which had been exercised in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner, the Board determined that the activity did not fall within the prohibition contained in subsection 10(2) of the Act.

**F-5** An employee who was also an official of a bargaining agent complained that two managers had interfered in her representation of employees, contrary to sections 6 and 8 of the Public Service Staff Relations Act: *Willan and Potts et al.* (161-2-834). The Board concluded that the evidence failed to substantiate the allegations against the first respondent. The complainant had, however, with the employer's consent, invited local Members of Parliament to attend a staff meeting dealing with the proposed lay-off of employees. The second respondent had then written to the complainant, reminding her that she owed the employer a duty of fidelity and that in her public criticism of the employer she was restricted to the matters contained in the Act. Relying on the decision of the Federal Court of Appeal in *Linetsky and Resanovic* (Court file A-142-84), the Board found that, in attempting to restrict the complainant to the provisions of the Act in her representation of the interests of employees, the second respondent had interfered with the complainant's right to represent employees and participate in the lawful activities of the bargaining agent, contrary to sections 6 and 8 of the Act. Accordingly, the Board upheld the complaint against the second respondent and directed him to abide by the provisions of the Act in future. In addition, the Board directed that its decision be posted in prominent locations in the workplace to ensure that it would come to the attention of employees represented by this bargaining agent.





## ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

**G-1** In *Boutilier* (Board file 166-2-26199), the employer had denied the grievor's request for marriage leave or, in the alternative, discretionary leave in relation to a commitment ceremony. The grievor was, however, allowed to take annual leave to cover the period in question. The grievor and his same-sex partner had undergone a commitment ceremony, presided over by a minister of a Christian church, to which they had invited relatives, friends and colleagues. Prior to this ceremony, the grievor and his partner had made mutual wills and executed powers of attorney in relation to one another. The employer alleged that the grievor did not qualify for marriage leave, claiming that a same-sex couple cannot legally enter into a marriage. It was also pointed out that the no-discrimination provision of the collective agreement did not refer to sexual orientation. The adjudicator was impressed by the level of commitment between the grievor and his partner, considering it to be as high as that found in most heterosexual marriages. The adjudicator reviewed the jurisprudence, which establishes that discrimination on the grounds of sexual orientation is prohibited by section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, as well as by the provisions of the Canadian Human Rights Act. The jurisprudence also establishes the primacy of human rights legislation. The adjudicator found that, although the grievor could not legally marry his same-sex partner, he was nonetheless entitled to marriage-leave benefits under the collective agreement, in recognition of the commitment ceremony. In reaching his conclusion, the adjudicator stated:

*Giving marriage leave benefits to gays and lesbians pursuant to a collective agreement, does not take away from the institution of marriage between heterosexuals. Rather, the granting of such "family*



*related" leave in situations such as the one I am faced with in this case, merely recognizes the fact that the homosexual community possesses the right to establish families in pursuance of their sexual orientation.*

The employer filed an application for judicial review of this decision in the Federal Court of Canada (Court file No. T-1450-97). This application was still pending at year's end.

**G-2** The grievor's alleged destruction of government files, his unauthorised use of the government inter-city telephone network for personal long-distance calls, his unauthorized involvement in a counterfeiting investigation and his being charged with possession of and uttering counterfeit U.S. currency were considered in *Scott* (Board file 166-2-26426). The grievor, who, for more than 20 years, had been a police officer with the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), was employed as Manager, Law Enforcement, in the National Resources Branch of Parks Canada.

**G-3** The grievor had received information regarding a counterfeiting operation involving U.S. banknotes in the Maritimes and had relayed the information to the RCMP. As the RCMP decided not to act on this information, the grievor contacted the U.S. Secret Service, but without so informing his employer. On 31 March 1994, the grievor was arrested at the Ottawa airport while in possession of counterfeit U.S. banknotes; he was later charged by the local police with possession of and uttering counterfeit U.S. currency. On 1 April 1994, the employer removed the grievor from active duty and directed him not to return to the office during the employer's investigation into his activities. On 20 April 1994, the employer confirmed this by letter. On 2 April 1994, the grievor went to the office and removed confidential files on departmental informants, subsequently leading the employer to believe that he had destroyed them. The grievor eventually returned these files to the employer. In October 1994, the employer became aware that the grievor had been using his government calling card for long-distance calls, even though he was suspended from duty. The grievor claimed that he had been using the card to organize his defence and to look for another job. The employer immediately cancelled the card and the grievor reimbursed the cost of the calls. On 6 January 1995, the grievor was discharged from employment.

Subsequent to his discharge, the grievor pleaded guilty to the uttering charge and received a conditional discharge, with 15 months' probation.

**G-4** On the basis of the decision of the Supreme Court of Canada in *Cie Minière Québec Cartier v. Québec (Grievance Arbitrator)*, [1995] 2 S.C.R. 1095, the adjudicator pointed out that, in a case of termination of employment, just cause has to be determined at the time the employee is discharged. As a general rule, the fact that an employee is facing criminal charges is not sufficient ground for discharge, although, in an appropriate case, it may be ground for suspension, either with or without pay, pending the resolution of the charges. At the time the employer discharged the grievor, the criminal charges pending against him had not been dealt with by an appropriate court. Accordingly, the employer could not rely on the outcome of these charges to support its decision to discharge the grievor. The adjudicator concluded, however, that the grievor's discharge was justified on the basis of his other acts of misconduct. Although the grievor had not destroyed the confidential files on departmental informants, as he had originally claimed, he had removed them from the office and had had no right to attempt to deprive his supervisor of access to these files. Furthermore, there was no dispute that, while he was suspended, the grievor had made unauthorized long-distance calls, over the government telephone network, for non work-related purposes. Similarly, the grievor's involvement in a counterfeit investigation in the Maritimes had not been appropriate. The grievor should rather have advised his employer of the information that he had received and left it to his employer to deal with the proper authorities. The penalty was justified under the circumstances.

**G-5** In *Marinos* (Board file 166-2-27446), the grievor challenged the termination of her employment for disciplinary reasons. The employer submitted that the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievance, since the grievor was not an employee within the meaning of the P.S.S.R.A. She had accepted an employment contract as a correctional officer at the Cowansville Institution (Quebec) for a period of 90 days, and a second contract, for another period of 90 days, beginning the day following the expiry of the first contract. This second contract had been automatically renewed without any break. At the time of her termination, the grievor had been working for seven months. Thus, the employer argued that she was "a person employed

on a casual basis” and fell under the exception to paragraph (g) of the definition of “employee” contained in section 2 of the P.S.S.R.A. The employer alleged that the grievor had been appointed pursuant to section 21.2 of the Public Service Employment Act (P.S.E.A.), which authorized the Public Service Commission to “appoint any person to the Public Service for a period not exceeding ninety days” and for no “more than one hundred and twenty-five days in any year”. The only reference to “casual employment” is in the heading to section 21.2 of the P.S.E.A. and a marginal note. The grievor claimed that she was an employee within the meaning of paragraph (h) of the definition of “employee” contained in section 2 of the P.S.S.R.A., in that she was a person employed on a term basis for a period of more than three months.

**G-6** The adjudicator found that the references to casual employment in the heading and the marginal note of section 21.2 of the P.S.E.A. could not, by themselves, alter the ordinary meaning of the definition of “employee” in section 2 of the P.S.S.R.A., and in particular of paragraph (g) of the definition. The jurisprudence establishes that casual employment means employment at uncertain times or irregular intervals. A casual employee is one who works when the employer encounters an unforeseen need for that employee. Furthermore, a casual employee has no obligation to accept an offer of casual employment. The adjudicator concluded that the evidence did not substantiate the employer’s allegation that the grievor was employed on a casual basis; rather, her services were needed on a regular basis. There was a consistent shortage of correctional officers at the institution where the grievor was working, the employer knew and could foresee this shortage, the grievor was required to be available for work at all times when the employer called upon her, and she had worked an average of 18 days per month for more than six months. Concluding that the grievor was an employee within the meaning of the P.S.S.R.A., the adjudicator decided that she had jurisdiction to hear the grievance. The employer filed an application for judicial review of this decision in the Federal Court of Canada (Court file No. T-1117-97). After year’s end, the Federal Court of Canada issued a decision refusing to interfere with the adjudicator’s decision. The employer filed an appeal to the Federal Court of Appeal (Court file No. A-275-98).



**G-7** Notwithstanding the application for judicial review of the decision on her jurisdiction, the arbitrator resumed the hearing to deal with the substantive issue of the *Marinos* grievance: whether the termination of the grievor's employment was justified. Since the employer chose not to adduce any evidence in support of its decision to terminate the grievor's employment, the only issue remaining related to remedy. The grievor was seeking to be reinstated in her position and to be awarded damages for wrongful dismissal and mental distress. Arguing that the grievor had been appointed under section 21.2 of the P.S.E.A., which prohibited the appointment of a person to work in any particular department for more than 125 days in any year, the employer submitted that the grievor was not an indeterminate employee, but a casual employee or, at best, a term employee. The employer also stressed the fact that the grievor had worked 115 days at the time her employment was terminated and would be entitled to only ten days' pay, without any damages for either wrongful dismissal or mental distress. The grievor alleged that she had been an indeterminate employee at the time of her discharge. She maintained that her appointment under section 21.2 of the P.S.E.A. had been an artifice to skirt the law, as there was a continuing need for her services.

**G-8** The adjudicator concluded that, in light of the evidence, there was no guarantee that the grievor's 90-day contract would have been renewed or that her employment would have continued indefinitely, even though the employer might have had a need for the services of correctional officers and there were a number of vacant positions at the institution. Thus, the adjudicator found that she could not reinstate the grievor, who was entitled to remuneration only for the ten days remaining before reaching the statutory 125-day maximum set out in section 21.2 of the P.S.E.A. The adjudicator considered the decisions of the Supreme Court of Canada in *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085, and *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701, and concluded that the grievor had not established an actionable course of conduct, other than the termination of her employment, which could be the foundation for awarding damages for wrongful dismissal and mental distress. The employer was ordered to compensate the grievor for ten days' pay. An application for judicial review of this decision filed by the grievor in the Federal Court of Canada (Court file No. T-167-98) was still pending at year's end.

**G-9** The application of the Work Force Adjustment Directive (W.F.A.D.) was the issue in *Fortier* (Board file 166-2-27013). The employer had not provided the grievor with salary protection under the W.F.A.D. The grievor was an equipment operator at the Yellowknife airport when he was declared a surplus employee under the W.F.A.D., due to the devolution of the airport to the Government of the Northwest Territories. He was offered and accepted a position, in the same group and at the same level, in Regina, Saskatchewan. However, employees in the general labour and trades group are subject to regional rates of pay under the relevant provisions of the collective agreement; the grievor went from an hourly rate of pay of \$15.19 at Yellowknife, to \$12.36 at Regina. The grievor claimed that, in the spirit of the W.F.A.D., he should continue to be paid at the Yellowknife hourly rate. The employer replied that the application of the W.F.A.D. to the grievor had revealed an anomaly; however, since the W.F.A.D. is part of the collective agreement, any change to it should be pursued at the bargaining table. The employer argued that the W.F.A.D. provides for salary protection when an employee is offered a position at a lower level, not at a different regional rate of pay. The adjudicator found that the W.F.A.D. provision was not ambiguous and that he could not consider evidence relating to the intent of the parties who had negotiated it; under the W.F.A.D., salary protection is provided only to an employee who is appointed to a lower-level position. Thus the grievor in this case was not entitled to salary protection.

**G-10** In *Parent* (Board file 166-2-27675), the employer had calculated the grievor's severance pay on the basis of the salary level of his substantive position, not of the position he had held on an acting basis immediately prior to retirement. The collective agreement provided that an employee's severance pay should be calculated on the basis of the rate of pay for the classification level indicated in his or her certificate of appointment. Nine weeks before leaving on retirement, the grievor had been appointed on an acting basis to a position at a level immediately above the classification level of his substantive position; the employer had confirmed this in writing seven weeks before the retirement. The grievor alleged that he was entitled to severance pay calculated on the basis of the pay for the position he held on an acting basis and contended that the employer's letter constituted a certificate of appointment for the purposes of the collective agreement. The employer maintained that the provisions of the Public



Service Employment Act in effect on the day the collective agreement was signed referred only to a certificate of indeterminate appointment under the P.S.E.A.; it did not cover a certificate of appointment for an acting position. The adjudicator concluded, however, that the employer's written confirmation did amount to a certificate of appointment for the purposes of the collective agreement, noting that the agreement did not limit certificates of appointment to appointments to a "substantive position". The adjudicator accordingly allowed the grievance.

**G-11** In *Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board (Transport Canada)* and *Nav Canada* (Board file 169-2-588), there was no dispute that the employer (Treasury Board) had, over a six-year period, miscalculated the union dues owed by employees in the bargaining unit. As a result, the full amount of union dues had not been deducted from the wages of these employees or remitted to the bargaining agent, contrary to the relevant provisions of the collective agreement. Nav Canada was the successor employer for most, but not all, of these employees and was therefore added as intervenor. All parties agreed upon the amount owing to the bargaining agent. At the parties' request, the Board issued an interim decision directing the employers to collect these union dues proportionally and to remit them to the bargaining agent. The Board retained jurisdiction to hear any dispute relating to the employers' liability for any such dues that could not be recovered.

**G-12** Subsequently, the Board had to address the issue of the employers' liability for those union dues that could not be recovered. The bargaining agent claimed that the employers are legally obliged to pay the union dues owing, regardless of whether or not they are able to recover them. The employers relied on a broad indemnity clause in the collective agreement relating to the collection of union dues to claim that they could not be held liable for the failure to collect and remit the correct amount. The bargaining agent responded that it is not appropriate for it to absorb losses that are not a result of its actions. The Board found that according to the jurisprudence, where the employer errs in the check-off of membership dues, it bears the responsibility and must remit to the bargaining agent the moneys it ought to have deducted from the employees. The Board concluded that the indemnity clause could not be interpreted as indemnifying the employers for their breaches of the very agreement and obligation

agreed to, which had caused a loss to the bargaining agent. Thus, the employers were liable to compensate the bargaining agent for any union dues that could not be recovered.

## TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

**H-1** Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the Public Service Staff Relations Act provides that either the employer or the bargaining agent may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Unless it appears to the Chairperson that the establishment of a conciliation board is unlikely to assist the parties in reaching agreement, the Chairperson is required to establish a conciliation board pursuant to section 77 or, on joint request of the parties, to appoint a conciliation commissioner pursuant to section 77.1. The Chairperson is required to give to the conciliation board (or the conciliation commissioner, as the case may be) a statement setting forth the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)\* applies, with such alterations as the circumstances require, to a

---

\* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).



recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not the matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

**H-2** Although most employers and bargaining agents recommenced collective bargaining following the expiration of the freeze imposed by the provisions of the Public Sector Compensation Act, no conciliation boards were established and no conciliation commissioners were appointed during the year under review.

**H-3** The Public Service Staff Relations Board administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 or an arbitration board is established under section 65 of the Public Service Staff Relations Act. Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the Act provides that either party may, by notice in writing to the Secretary of the Board, request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board consisting of three persons appointed in the same manner as the members of a conciliation board.

**H-4** Section 66 of the Act requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. Section 69 specifies certain limits on the subject-matter of an arbitral award: subsection 69(2) provides that subsection 57(2) applies, with such modifications as the circumstances require; and pursuant to subsection 69(3), no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the

assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the specific bargaining unit. Finally, sections 71 and 72 of the Act place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive.

**H-5** The Budget Implementation Act, 1996, suspended arbitration as a dispute resolution process under the Public Service Staff Relations Act for three years from 20 June 1996. Consequently no arbitrators were appointed and no arbitration boards were established during the year under review.





## COURT DECISIONS OF INTEREST

**I-1** Following the coming into force of the balance of the provisions of the Public Service Reform Act, effective 1 June 1993, interest arbitration under the Public Service Staff Relations Act ceased to be a function of the Public Service Staff Relations Board. This responsibility is now assigned to an ad hoc panel of three persons appointed by the Chairperson in the same manner as the members of a conciliation board. Prior to 1 June 1993, the Board, as constituted to hear the arbitration, determined its own jurisdiction to entertain a disputed proposal in light of the relevant provisions of the Act. Since that date, pursuant to subsection 66(1), the Chairperson has been required, subject to section 69, to give the arbitration board a notice referring to it the matters in dispute. Section 69 essentially sets out the jurisdictional parameters of an arbitration board.

**I-2** The Chairperson was required to rule as to whether various disputed proposals in relation to an interest dispute involving a new separate employer fell within the jurisdiction of the arbitration board. As a result, he referred some of the disputed proposals to the arbitration board but did not refer others, on the ground that they did not fall within the arbitration board's jurisdiction. In particular, he ruled that the provisions of the Public Sector Compensation Act did apply to the employees of the new separate employer, thereby freezing their compensation plans as they had existed on 26 February 1991, even though the employer had not come into existence as a separate employer until 1 January 1994.

**I-3** The bargaining agent applied to the Federal Court, Trial Division, for judicial review of this decision, alleging, among other things, that the Chairperson did not have exclusive jurisdiction to determine the jurisdiction of an arbitration board but rather that this could also be determined by the arbitration board itself. The Public

Service Staff Relations Board was granted permission by the Court to make submissions on two issues:

- the scope of the jurisdiction of a Chairperson when delivering a notice referring the matters in dispute to an arbitration board, pursuant to section 66 of the Act, and
- the appropriate standard applicable to the judicial review of a Chairperson's rulings pursuant to section 66 of the Act.

**I-4** In dismissing the application for judicial review, Pinard J. held that, as a result of the amendments to the Public Service Staff Relations Act which came into force on 1 June 1993, the Chairperson was vested with exclusive jurisdiction to determine what matters may be included in an arbitral award: *Public Service Alliance of Canada and National Capital Commission et al.*, [1998] 2 F.C. 128. This ensures consistency of the rulings and finality in the interest arbitration process, something that is particularly important now that the arbitration board is no longer chaired by a member of the Public Service Staff Relations Board. Furthermore, the need for consistency is greater in view of the fact that the arbitration board's award, unlike a conciliation board report, is binding on the parties. Pinard J. then went on to consider the relevant jurisprudence of the Supreme Court of Canada regarding the appropriate standard of review. He noted that the bargaining agent had submitted that the standard of review should be that of correctness, given that the Chairperson was examining questions dealing with the arbitration board's jurisdiction.

**I-5** In rejecting this submission, Pinard J. held that, in determining what matters may be included in an arbitral award, the Chairperson is not determining the parameters of his own jurisdiction. Rather, he is acting within the confines of the jurisdiction granted to him by Parliament. There is no privative clause in the Public Service Staff Relations Act, but nor is there any statutory right of appeal. Furthermore, the Chairperson is a specialized decision-maker with considerable expertise, who is appointed by Parliament to set the parameters for collective agreements between employers and bargaining agents. Accordingly, Pinard J. ruled that reasonableness should be the standard for

review of the Chairperson's determination of the Terms of Reference of an arbitration board. The Chairperson's jurisdictional rulings insofar as they relate to the Public Section Compensation Act, however, are subject to the standard of correctness, as it had not been established that the Chairperson frequently encountered that statute. Pinard J. then went on to find that the Chairperson's rulings in relation to the statute were correct and that his rulings in relation to the other disputed proposals were reasonable. An appeal of the decision of Pinard J. brought by the bargaining agent was pending at year's end: Court file A-820-97.

**I-6** In *Barry v. Canada (Treasury Board)* (1997), 221 N.R. 237, the Federal Court of Appeal considered the issue of the standard to be applied to the judicial review of decisions of adjudicators appointed pursuant to the provisions of the Public Service Staff Relations Act following the repeal of the privative clause effective 1 June 1993. The adjudicator had ruled that the employer, although ultimately denying the grievor's request for vacation leave, had made every reasonable effort to grant it, as required by the relevant provisions of the collective agreement. The Federal Court, Trial Division, in denying the grievor's application for judicial review, considered the appropriate standard of review to be applied to adjudicators' decisions: (1996), 115 F.T.R. 281. In that regard, the Court stated the following at page 283:

*Although the test for review is no longer whether the adjudicator rendered a patently unreasonable decision, the Federal Court has subsequently indicated that adjudicators should still be accorded curial deference.<sup>1</sup>*

**I-7** The Federal Court of Appeal dismissed the grievor's appeal from the decision of the Trial Division. In so doing, the Court restored the "patently unreasonable" standard to be applied in the review of adjudicators' decisions. Robertson J.A., delivering judgment for the Court, dealt with this issue as follows:

---

<sup>1</sup> See Twenty-ninth Annual Report, paragraphs I-1 and I-2.



*In our respectful view, the standard of review adopted by the Motions Judge is contrary to the teachings of the Supreme Court. It is true that prior to the repeal of the privative clause, that Court had held in Canada (Attorney General) v. PSAC [1993] 1 S.C.R. 941 ("PSAC No. 2") that the appropriate standard of review for decisions of an adjudicator acting under the Act was whether the decision was "patently unreasonable". In our view, nothing has changed by virtue of the repeal of the privative clause. In United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd., [1993] 2 S.C.R. 316 at 337-38, Sopinka J. writing for the Court, held that even where there is no privative clause the standard of review for arbitral awards which involve the interpretation of collective agreements is circumscribed by the concept of patently unreasonable.*

**I-8** In *Attorney General (Canada) v. Francoeur* (1997), 220 N.R. 51, the Federal Court of Appeal restored the decision of the adjudicator, which had been set aside by the Federal Court, Trial Division on judicial review: (1996), 112 F.T.R. 113. Faced with an inconsistency between the French and English versions of the provision of the collective agreement dealing with acting pay, the adjudicator had preferred the French version as being more specific than the English version; accordingly, he had denied the grievance. On judicial review, the Federal Court, Trial Division, set aside the decision and referred it back to the adjudicator for reconsideration on the basis that the English version was more in keeping with the intention of the parties as revealed in the collective agreement as a whole.<sup>2</sup> In allowing the appeal, the Federal Court of Appeal noted that the jurisprudence of the Supreme Court of Canada had established that the decision of an adjudicator cannot be set aside on review "unless the judge determining its validity can conclude that it is obviously and clearly wrong". In this case, the judge on review had substituted his opinion for that of the adjudicator with

---

<sup>2</sup> See Twenty-ninth Annual Report, paragraph I-4.



respect to which version of the collective agreement should be preferred. That was far from being a conclusion that the adjudicator's decision was clearly wrong.

**I-9** The grievor, who had been employed by a separate employer, alleged that his lay-off was in reality a disguised disciplinary discharge and that therefore an adjudicator appointed under the Public Service Staff Relations Act had the necessary jurisdiction to entertain a grievance in relation to it. Relying on subsections 92(1) and 92(3) of the Act, the employer disputed this jurisdiction. The evidence established that the employer had for a number of years been dissatisfied with the grievor's performance and behaviour but had never formally brought this to his attention. The adjudicator found that he had jurisdiction to entertain the grievance on the ground that the employer had acted in bad faith in arbitrarily ridding itself of the grievor under the guise of lay-off. In effect the grievor was terminated for disciplinary reasons. Although the adjudicator concluded that the grievor's overall conduct did not warrant the ultimate penalty of termination, he did not reinstate him; rather, in lieu of reinstatement, he awarded him compensation equal to slightly more than one year's pay. In so doing, the adjudicator considered the fact that the employer had lost confidence in the grievor and the fact that the grievor had failed to recognize his own shortcomings, even when they were brought to his attention.

**I-10** Both the employer and the grievor applied for judicial review of this decision; the former disputed the adjudicator's jurisdiction to entertain the grievance and the latter disputed the appropriateness of the adjudicator's remedy. In *Canada (Attorney General) v. Matthews* (Court file T-618-97, unreported), Richard J. of the Federal Court, Trial Division, dismissed the employer's application for judicial review. Relying on the decision of the Federal Court of Appeal in *Canada (Attorney General) v. Penner* [1989] 3 F.C. 429 and the decision of the Supreme Court of Canada in *Jacmain v. Attorney General (Canada)*, [1978] 2 S.C.R. 15, Richard J. ruled that the adjudicator had not misdirected himself in law in his finding with respect to jurisdiction and that there was sufficient evidence on the record to support his finding.

**I-11** In relation to the grievor's application for judicial review, Richard J. noted that the authority of an adjudicator to award damages rather than reinstatement had been upheld by the Federal Court of Appeal in *Champagne v. Canada (Public Service Staff Relations Board)*, [1987] F.C.J. 906. Richard J. concluded that the adjudicator had fashioned what he believed to be an appropriate remedy based on the record before him, which contained sufficient evidence to justify that remedy. Richard J. also found, however, that the adjudicator should have given the grievor and the employer an opportunity to make submissions and give evidence on the method of calculation and the amount of damages to be awarded to the grievor; in failing to do so the adjudicator had breached the rules of procedural fairness. Accordingly, the adjudicator was directed to redetermine the amount of damages after providing both parties with an opportunity to make submissions and give evidence on this specific issue: *Matthews and Canada (Attorney General)* (Court file T-623-97, unreported).

# J

## **PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE**

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 129**

**J-1** Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

**J-2** During the year, the Board had 70 references before it, including two carried over from the previous year. Three cases were withdrawn and 66 were settled by the parties prior to the hearing. The remaining reference is scheduled to be heard in the new year.

### **PROCEEDINGS UNDER SECTION 133**

**J-3** Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

**J-4** The Board processed 12 references under section 133 during the year, including two carried over from the previous year. Of the 12 cases, four were disposed of by the Board; one was dismissed, two were withdrawn prior to the hearing, and one was settled by the parties prior to the hearing. The remaining eight cases are scheduled to be heard in the new year.



## APPENDIX

### TABLES

---

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Dispute Resolution Process
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
5	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
6	Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process
7	Bargaining Units under Arbitration Process
8	Adjudication References, 1 April 1993 — 31 March 1998
9	Adjudication References Brought Forward and Received: 1 April 1993 — 31 March 1998
10	Arbitration Referrals
11	Conciliation, Mediation, Examinations, 1997-1998

---



## ABBREVIATIONS USED IN TABLES

### BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UFCW	United Food and Commercial Workers

### EMPLOYERS

CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

### MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

## Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Auditing	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Nutrition and Dietetics	
Occupational and Physical Therapy	
Patent	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Purchasing and Supply	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Data Processing	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Firefighters	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power	
& Stationary Plant Operation	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Hospital Services	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
- Supervisory	
Programme Administration	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
- Supervisory	
- Non-Supervisory	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Financial Administration	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations - Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics Social Science Support	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association

(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)

All employees	Public Service Alliance of Canada
---------------	-----------------------------------

(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)

All employees other than the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
---	-----------------------------------

Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
------------------------------	--

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
---	--

Scientific and Professional Category

Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
---	--

Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
--------------------	--

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	

Information Services  
Library Science  
Research Officers and Research Council  
Officers  
Translation

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

Administrative Services  
Administrative Support Category  
Computer Systems Administration  
Operational Category  
- Supervisory  
- Non-Supervisory  
Purchasing and Supply  
Technical Category

Research Council Employees'  
Association

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,  
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
Administrative Support Category  
- Non-Operators  
Operational Category  
Technical Category  
Scientific and Professional Category  
- Professional Engineers

Public Service Alliance of Canada

Professional Institute of the Public  
Service of Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service  
Category  
- Administrative Service  
- Financial Administration  
- Purchase and Supply  
Administrative Support Category  
- Clerical and Regulatory  
- Secretarial, Stenographic and Typing  
Operational Category  
- General Labour and Trades  
- General Services  
Scientific and Professional Category  
- Auditing  
- Library Science

Public Service Alliance of Canada



Bargaining Unit	Bargaining Agent
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of Canada
- Administrative Services	
- Computer Systems Administration	
- Financial Services	
- Information Services	
- Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
- Clerical and Regulatory	
- Data Processing	
- Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category	Public Service Alliance of Canada
- CFB Bagotville	
Administrative Support Category	
- CFB Gagetown	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Goose Bay	Public Service Alliance of Canada
Operational Category	
- CFB Kingston	
Operational Category	
- CFB Montreal	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
- CFB Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- NDHQ Ottawa	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Petawawa	Public Service Alliance of Canada
Administrative Support Category	
- CFB Trenton	
Administrative Support Category and Operational Category	
- CFB Valcartier	
Operational Category	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
- CFB Shilo	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Gagetown	United Food and Commercial Workers, Local 864
Operational Category - CFB Greenwood	
Operational Category - CFB Halifax	
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category - CFB North Bay	
Operational Category - CFB Ottawa	
Operational Category - CFB Trenton	
Operational Category - CFB Calgary	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Edmonton	
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category - CFB Comox	
Operational Category - CFB Esquimalt	
Operational Category - CFB 17 <sup>th</sup> Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers, Local 832
All employees in the Cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	-----------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
--	-----------------------------------

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Category	
Commerce Group	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
Business Surveys	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture	Professional Institute of the Public Service of Canada
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Engineering and Land Survey	
Purchasing and Supply	
Scientific Research	
Economics, Sociology and Statistics	
Scientific Regulations	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada

### Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	129,262	79	4A 75C
Professional Institute of the Public Service of Canada	30,365	42	C
Social Science Employees Association	5,337	2	C
Association of Public Service Financial Administrators	1,967	1	C
Research Council Employees' Association	1,746	8	C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,176	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,031	1	C
Canadian Merchant Service Guild	853	1	C
Federal Government Dockyard, Trades and Labour Council (East)	763	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	715	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	490	1	C
Aircraft Operations Group Association	429	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	338	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	202	4	C
United Food and Commercial Workers, Local 864	194	3	C

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
United Food and Commercial Workers, Local 1518	163	3	C
Canadian Military Colleges Faculty Association	135	1	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	131	2	C
Syndicat général du cinéma et de la télévision	130	1	C
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	114	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 401	101	2	C
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	84	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	61	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 832	26	1	C
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	23	1	C
Canadian Air Traffic Control Association	10	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1400	2	1	C
TOTAL	175,855	165	4A 161C

A - Arbitration

C - Conciliation Board



**Managerial or Confidential Exclusions, by Category  
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	30	19,078	2,349	21,427	10.96
Administrative and Foreign Service	10	61,462	5,337	66,799	7.99
Technical	13	14,832	457	15,289	2.99
Administrative Support	5	41,351	839	42,190	1.99
Operational	21	20,025	335	20,360	1.65
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>156,748</b>	<b>9,317</b>	<b>166,065</b>	<b>5.61</b>

**Managerial or Confidential Exclusions,  
by Bargaining Agent and Category  
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Approximate			Total	% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded		
PIPSC	Scientific & Prof.	26	15,126	2,123	17,249	12.31
	Admin. & Foreign Serv.	3	12,231	329	12,560	2.62
PSAC	Scientific & Prof.	2	985	51	1,036	4.92
	Admin. & Foreign Serv.	4	45,518	4,657	50,175	9.28
	Technical	7	9,521	205	9,726	2.11
	Admin. Support	5	41,351	839	42,190	1.99
	Operational	17	18,557	335	18,892	1.77
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,031	48	1,079	4.45
CATCA	Technical	1	10	3	13	23.08
IBEW Local 2228	Technical	1	1,176	27	1,203	2.24
CMSG	Technical	1	853	52	905	5.75
CGAU	Operational	1	131	0	131	0.00
FGDCA	Operational	1	84	0	84	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	763	0	763	0.00
FGDTLC (Esq.)	Operational	1	490	0	490	0.00
SSEA	Scientific & Prof.	1	2,832	172	3,004	5.73
	Technical	1	2,505	114	2,619	4.35
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	715	39	754	5.17
CAPRO	Technical	1	338	21	359	5.85
AOGA	Technical	1	429	35	464	7.54
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	1,967	264	2,231	11.83
CMCFA	Scientific & Prof.	1	135	3	138	2.17
TOTAL		79	156,748	9,317	166,065	5.61

**Managerial or Confidential Exclusions,  
by Bargaining Agent and Category  
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
<b>NATIONAL FILM BOARD</b>						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	3	2	5	40.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	97	19	116	16.38
SGCT	Technical	1	130	9	139	6.47
CUPE (Local 2656)	Admin. Support	1	105	19	124	15.32
CUPE (Local 2656)	Operational	1	9	0	9	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>344</b>	<b>49</b>	<b>393</b>	<b>12.47</b>
<b>NATIONAL RESEARCH COUNCIL</b>						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,191	17	1,208	1.41
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	56	0	56	0.00
RCEA	Admin & Foreign Serv.	3	252	28	280	10.00
RCEA	Technical	1	892	1	893	0.11
RCEA	Admin. Support	2	510	35	545	6.42
RCEA	Operational	2	92	0	92	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>2,993</b>	<b>81</b>	<b>3,074</b>	<b>2.64</b>
<b>OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL</b>						
PSAC	Scientific & Prof.	1	140	1	141	0.71
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	28	13	41	31.71
PSAC	Admin. Support	1	55	6	61	9.84
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>223</b>	<b>20</b>	<b>243</b>	<b>8.23</b>
<b>SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL</b>						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	57	5	62	8.06
PSAC	Admin. Support	1	25	0	25	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	<b>5.75</b>
<b>STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES</b>						
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Bagotville	2	21	0	21	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB Borden	1	112	1	113	0.88

Bargaining Agent	Category	Approximate				% Excluded
		Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	
UFCW	Operational					
Local 401	- CFB Calgary	1	14	0	14	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Chilliwack	1	45	1	46	2.17
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Comox	1	39	0	39	0.00
UFCW	Operational					
Local 401	- CFB Edmonton	1	87	0	87	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	- CFB Esquimalt	1	79	1	80	1.25
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Gagetown	1	11	1	12	8.33
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Gagetown	1	48	1	49	2.04
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Goose Bay	2	58	0	58	0.00
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Greenwood	1	54	1	55	1.82
UFCW	Operational					
Local 864	- CFB Halifax	1	92	1	93	1.08
PSAC	Operational					
	- CFB Kingston	1	57	0	57	0.00
PSAC	Operational					
	- CFB Montreal	1	44	0	44	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	- CFB Moose Jaw	1	9	1	10	10.0
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB North Bay	1	8	0	8	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Ottawa	1	8	0	8	0.00
UFCW	Operational					
Local 175	- CFB Ottawa	1	24	0	24	0.00
HSTU	All employees in the					
Local 261	Cafeteria - NDHQ					
	- Ottawa	1	23	0	23	0.00
UFCW	Operational					
Local 832	- CFB 17 <sup>th</sup> Wing					
	Westwin Winnipeg	1	26	1	27	3.70
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- NDHQ Ottawa	2	48	1	49	2.04
PSAC	Admin. Support and Operational					
	- CFB Petawawa	2	128	1	129	0.78
MFCW	Operational					
Local 832	- CFB Shilo	1	61	0	61	0.00
PSAC	Admin. Support					
	- CFB Trenton	1	10	0	10	0.00

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCW Local 175 PSAC	Operational - CFB Trenton	1	58	0	58	0.00
	Admin. Support and Operational - CFB Valcartier	2	89	1	90	1.12
TOTAL		31	1,253	12	1,265	0.95
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	20	0	20	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	28	0	28	0.00
PSAC	Admin. Support	1	46	20	66	30.30
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	48	11	59	18.64
PIPSC	Commerce	1	195	15	210	7.14
TOTAL		4	317	46	363	12.67
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	226	0	226	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD						
PSAC	All Employees other than the Professional Barg. Unit	1	106	29	135	21.48
PIPSC	Professional Barg. Unit	1	110	21	131	16.03
TOTAL		2	216	50	266	18.80
NATIONAL CAPITAL COMMISSION						
PSAC	All Employees	1	411	0	411	0.00
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY						
PIPSC	Technical	3	1,254	48	1,302	3.69
PSAC	All Employees other than the Technical Category	1	3,431	61	3,492	1.75
TOTAL		4	4,685	109	4,794	2.27
TOTAL		72	10,770	372	11,142	3.34



### Bargaining Units under Conciliation Board/Strike Process\*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<b><i>Treasury Board as employer</i></b>			
Actuarial Science	7		PIPSC
Administrative Services	11,376		PSAC
Agriculture	40		PIPSC
Air Traffic Control	10		CATCA
Aircraft Operations	429		AOGA
Architecture & Town Planning	200		PIPSC
Auditing	5,191		PIPSC
Biological Sciences	1,135		PIPSC
Chargehands	84		FGDCA (East)
Chemistry Group	383		PIPSC
Clerical and Regulatory	35,332		PSAC
Commerce	1,878		PIPSC
Communications	91		PSAC
Computer Systems Administration	8,577		PIPSC
Correctional			
- Supervisory	240		PSAC
- Non-Supervisory	4,355		PSAC
Data Processing	1,327		PSAC
Defence Scientific Service	380		PIPSC
Dentistry	9		PIPSC
Drafting and Illustration	472		PSAC
Economics, Sociology and Statistics	2,832		SSEA
Education	625		PSAC
Educational Support	2		PSAC
			IBEW
Electronics	1,176		(Local 2228)
Engineering and Land Survey	1,947		PIPSC
Engineering and Scientific Support	5,260		PSAC
Financial Administration	1,967		APSFA
Firefighters			
- Supervisory	132		PSAC
- Non-Supervisory	432		PSAC
Foreign Affairs	1,031		PAFSO
Forestry	106		PIPSC

\* Because of the Budget Implementation Act 1996

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
General Labour and Trades			
- Supervisory	824		PSAC
- Non-Supervisory	6,259		PSAC
General Services			
- Supervisory	504		PSAC
- Non-Supervisory	3,225		PSAC
General Technical	2,235		PSAC
Heating, Power & Stationary			
Plant Operation			
- Supervisory	99		PSAC
- Non-Supervisory	559		PSAC
Historical Research	213		PIPSC
Hospital Services			
- Supervisory	30		PSAC
- Non-Supervisory	453		PSAC
Information Services	1,361		PSAC
Law	60		PIPSC
Library Science	360		PSAC
Lightkeepers			
- Supervisory	30		PSAC
- Non-Supervisory	85		PSAC
Mathematics	259		PIPSC
Medicine	134		PIPSC
Meteorology	432		PIPSC
Nursing	961		PIPSC
Nutrition and Dietetics	20		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	21		PIPSC
Office Equipment	46		PSAC
Patent	130		PIPSC
Pharmacy	27		PIPSC
Photography	27		PSAC
Physical Sciences	1,281		PIPSC
Primary Products Inspection	463		PSAC
Printing Operations			
- Non-Supervisory	131		CGAU
Printing Operations			
- Supervisory	15		PSAC
Programme Administration	30,897		PSAC
Psychology	220		PIPSC
Purchasing and Supply	1,776		PIPSC
Radio Operation	338		CAPRO

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Scientific Regulation	254		PIPSC
Scientific Research	1,654		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	4,555		PSAC
Ship Repair (East)	763		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	490		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Ships Crews			
- Supervisory	16		PSAC
- Non-Supervisory	1,299		PSAC
Ships Officers	853		CMSG
Social Science Support	2,505		SSEA
Social Work	34		PIPSC
Technical Inspection	1,062		PSAC
Translation	715		CUPTE
University Teaching	135		CMCFA
Veterinary Science	28		PIPSC
Welfare Programmes	1,884		PSAC
		156,748	
<b><i>National Film Board as employer</i></b>			
Administrative & Foreign Service Category	97		PIPSC
Administrative Support Category	105		CUPE Local 2656
Operational Category	9		CUPE Local 2656
Scientific and Professional Category	3		PIPSC
Technical Category	130		SGCT
		344	
<b><i>National Research Council as employer</i></b>			
Administrative Services	66		RCEA
Administrative Support	510		RCEA
Computer Systems Administration	160		RCEA
Information Services	52		PIPSC
Library Science	67		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	7		RCEA
- Non-Supervisory	85		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Purchasing and Supply Group	26		RCEA
Research Officer & Research Council Officer	1,124		PIPSC
Technical Category	892		RCEA
Translation	4		PIPSC
		<hr/> 2,993	
<b><i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i></b>			
Administrative & Foreign Service Category - certain employees	28		PSAC
Administrative Support Category - certain employees	55		PSAC
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
Scientific and Professional Category	140		PSAC
		<hr/> 223	
<b><i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i></b>			
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Financial Services - Information Services - Programme Administration - Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	57		PSAC
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Secretarial, Stenographic and Typing - Data Processing	25		PSAC
		<hr/> 82	
<b><i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i></b>			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	21		PSAC
Operational Category - CFB Borden	112		UFCW Local 175
Operational Category - CFB Calgary	14		UFCW Local 401
Operational Category - CFB Chilliwack	45		UFCW Local 1518

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			UFCW
- CFB Comox	39		Local 1518
Operational Category			UFCW
- CFB Edmonton	87		Local 401
Operational Category			UFCW
- CFB Esquimalt	79		Local 1518
Administrative Support Category			
- CFB Galetown	11		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Galetown	48		Local 864
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Goose Bay	58		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Greenwood	54		Local 864
Operational Category			UFCW
- CFB Halifax	92		Local 864
Operational Category			
- CFB Kingston	57		PSAC
Operational Category			
- CFB Montreal	44		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Moose Jaw	9		Local 1400
Operational Category			UFCW
- CFB North Bay	8		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- NDHQ Ottawa	48		PSAC
Administrative Support Category			
- CFB Ottawa	8		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Ottawa	24		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Petawawa	128		PSAC
Operational Category			MFCW
- CFB Shilo	61		Local 832
Administrative Support Category			
- CFB Trenton	10		PSAC
Operational Category			UFCW
- CFB Trenton	58		Local 175
Administrative Support Category and Operational Category			
- CFB Valcartier	89		PSAC



Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category			UFCW
- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	26		Local 832
All employees in the cafeteria			HSTU
- NDHQ Ottawa	23		Local 261
		<hr/> 1,253	
<b><i>Medical Research Council as employer</i></b>			
Administrative Support Category	20		PSAC
		<hr/> 20	
<b><i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i></b>			
Administrative Support Category	277		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		<hr/> 277	
<b><i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i></b>			
- Actuarial Science	28		PIPSC
- Administrative & Foreign Service Category	48		PIPSC
- Commerce Group	195		PIPSC
Administrative Support Category	46		PSAC
		<hr/> 317	
<b><i>Statistical Survey Operations as employer</i></b>			
Business Surveys	260		PSAC
		<hr/> 260	
<b><i>National Capital Commission</i></b>			
- All employees of the National Capital Commission	411		PSAC
		<hr/> 411	
<b><i>National Energy Board</i></b>			
- Professional Bargaining Unit	110		PIPSC
- All employees other than the Professional Bargaining Unit	106		PSAC
		<hr/> 216	
<b><i>Canadian Food Inspection Agency</i></b>			
- Veterinary medicine	440		PIPSC
- Scientific regulation	240		PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Computer Systems and Administration, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	574		PIPSC
All other employees	3,431		PSAC
		4,685	
Total		167,819	

## Bargaining Units under Arbitration Process\*

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category	277		PSAC
- Clerical and Regulatory			
- Communications			
- Office Equipment			
- Secretarial, Stenographic and Typing			
		277	

---

\* Because of the Budget Implementation Act 1996

**Adjudication References,  
1 April 1993 — 31 March 1998**

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline and Termination para. 92(1)(b)(c)	Party & Party sec. 99	Total
1997-1998	451	256	17	724
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
1993-1994	1,169	537	14	1,720
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1998				
	18,235	10,217	605	29,069

**Adjudication References Brought Forward and Received  
1 April 1993 — 31 March 1998**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1998-1999	808			
1997-1998	635	724	1,359	551
1996-1997	1,116	631	1,747	1,112
1995-1996	1,228	724	1,952	836
1994-1995	1,518	770	2,288	1,060
1993-1994	1,277	1,720	2,997	1,479



### Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled or Withdrawn Prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
Employees of the National Capital Commission	PSAC*	NCC	-	X	-

\* Indicates party requesting arbitration

## Conciliation, Mediation, Examinations, 1997-1998

---

### A. CONCILIATORS

Requests for conciliators	39
Settlement reached by parties	3
Carried over	36

### B. CONCILIATION BOARDS

Requests for establishments of Board	3
Settlement reached by parties	2
Carried over	1

### C. MEDIATION

Appointments made	0
-------------------	---

### D. EXAMINATIONS

New cases	59
Settled prior to examiner's report	55
Reports Issued	4

### E. DESIGNATION REVIEW PANELS

Requests for establishment of panels	31
Panels established	28
Panels not established	3
Settled by parties	10
Not settled - Panel reported	1

### F. OTHER SERVICES

Grievance and complaint mediation referrals	184
- Settled	138
- Not settled	19
- Carried over	27
Preventive Mediation - Consultation - Relationship Improvements	3

### E. FACTFINDING

Appointments made	1
-------------------	---





<b>A. CONCILIATEURS</b>	
39	Demandes de conciliateurs
3	Ententes intervenues entre les parties
36	Affaires reportées
<b>B. BUREAUX DE CONCILIATION</b>	
3	Demandes d'établissement d'un bureau
2	Affaires réglées par les parties
1	Affaire reportée
<b>C. MÉDIATION</b>	
0	Nombre d'affaires où un médiateur a été nommé
<b>D. EXAMENS</b>	
59	Nouvelles affaires
55	Règlements avant la rédaction du rapport
4	Rapports publiés
<b>E. COMITÉS D'EXAMEN</b>	
31	Demandes d'établissement de comités
28	Nombre de comités établis
3	Nombre de comités non établis
10	Affaires réglées par les parties
1	Affaires non réglées qui ont fait l'objet d'un rapport de comité
<b>F. AUTRES SERVICES</b>	
184	Renvois de plaintes et de griefs à la médiation
138	- Nombre réglé
19	- Nombre non réglé
27	- Nombre reporté
<b>G. ENQUÊTES</b>	
3	Médiation préventive - Consultation - Amélioration des relations
1	Nombre d'enquêteurs nommés



## Différends renvoyés à l'arbitrage

Affaires reportées à Décisions l'exercice arbitrales suivant	Unité de négociation				Employés de la Commission de la capitale nationale	
	Agent négociateur	Employeur	audience	arbitrales	CCN	AFP*
					-	X
					-	-

\* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

**Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,  
du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1998**

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1998-1999	808			
1997-1998	635	724	1 359	551
1996-1997	1 116	631	1 747	1 112
1995-1996	1 228	724	1 952	836
1994-1995	1 518	770	2 288	1 060
1993-1994	1 277	1 720	2 997	1 479

**Griets renvoyés à l'arbitrage,  
du 1<sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1998**

Totaux cumulatifs du 1 <sup>er</sup> avril 1967 au 31 mars 1998				
1997-1998	451	256	17	724
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
1994-1995	495	252	22	769
1993-1994	1 169	537	14	1 720
18 235	10 217	605	29 069	

Unités de négociation qui ont opté  
pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité</i>			
Catégorie Soutien administratif	277		AFPC
- Commis aux écritures et aux règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
Secrétariat, sténographie et dactylographie		277	

\* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<b>Employeur : Office national de l'énergie</b>				
- Unité de négociation des professionnels		110		IPFPC
- Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels		106		AFPC
			<u>216</u>	
<b>Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments</b>				
- Médecine vétérinaire		440		IPFPC
- Réglementation scientifique		240		IPFPC
- Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, gestion des systèmes d'ordinateurs, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique		574		IPFPC
- Tous les autres employés		3 431	<u>4 685</u>	AFPC
<b>Total</b>			167 819	



Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation	58		UTUAC (section locale 175)
- BFC Trenton			
Catégorie Soutien administratif et	89		AFPC
catégorie Exploitation			
- BFC Valcartier			
Catégorie Exploitation	26		UTUAC (section locale 832)
- BFC 1 <sup>re</sup> Escadre, Secteur ouest de			
Winnipeg			SESSH
Tous les employés qui travaillent à la			(section locale 261)
cafétéria	23	1 253	
- QGDN Ottawa			
<b>Employeur : Conseil de recherches</b>			
<b>médicales</b>	20	20	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
<b>Employeur : Service canadien du</b>			
<b>renseignement de sécurité</b>	277		AFPC
Catégorie Soutien administratif			
- Commis aux écritures et aux			
règlements			
- Communications			
- Mécanographie			
- Secrétariat, sténographie et			
dactylographie			
<b>Employeur : Bureau du surintendant des</b>			
<b>institutions financières</b>	28		IPFPC
Actuariat			
Catégorie Administration et Service	48		IPFPC
extérieur			
Catégorie Soutien administratif	46		AFPC
Commerce	195	317	IPFPC
<b>Employeur : Opérations des enquêtes</b>			
<b>statistiques</b>	260	260	AFPC
- Enquêtes sur les entreprises			
<b>Employeur : Commission de la Capitale</b>			
<b>nationale</b>	411	411	AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur			

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Edmonton	87		UTUAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt	79		UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Soutien administratif - BFC Gagetown	11		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown	48		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Goose Bay	58		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Greenwood	54		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	92		UTUAC (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Kingston	57		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	44		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	9		UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC North Bay	8		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - QGDN Ottawa	48		AFFC
Catégorie Soutien administratif - BFC Ottawa	8		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Ottawa	24		UTUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif et catégorie Exploitation - BFC Petawawa	128		AFFC
Catégorie Exploitation - BFC Shilo	61		STACM (section locale 832)
Catégorie Soutien administratif - BFC Trenton	10		AFFC



Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Services d'information	1 361		AFPC
Services divers	504		AFPC
- surveillants	3 225		AFPC
- non-surveillants	30		AFPC
- surveillants	453		AFPC
- non-surveillants	380		IPFPC
Services scientifiques de la défense	2		AFPC
Soutien de l'enseignement	2 505		AESS
Soutien des sciences sociales	5 260		AFPC
Soutien technologique et scientifique	2 235		AFPC
Techniciens divers	715		SCBPT
Traitement des données	1 327		AFPC
Vérification	5 191		IPFPC
<hr/>			
1 56 748			
<hr/>			
<b>Employeur: Office national du film</b>			
Catégorie Administration et Service	97		IPFPC
extérieur	9		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Exploitation	3		IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	105		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	130		SGCT
<hr/>			
344			
<hr/>			
<b>Employeur: Conseil national de recherches</b>			
Achat et approvisionnement	26		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 124		IPFPC
Bibliothéconomie	67		IPFPC
Catégorie Exploitation	7		AECR
- surveillants	85		AECR
- non-surveillants	510		AECR
Catégorie Soutien administratif	892		AECR
Catégorie Technique	160		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	66		AECR
Services administratifs	52		IPFPC
Services d'information	4		IPFPC
Traduction		2 993	

Unité de négociation	Nombre d'employés	Totaux	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	8 577		IPFPC
Inspection des produits primaires	463		AFPC
Inspection technique	1 062		AFPC
Manoeuvres et hommes de métier	824		AFPC
- surveillants	6 259		AFPC
- non-surveillants	259		IPFPC
Mathématiques	46		AFPC
Mécanographie	134		IPFPC
Médecine	28		IPFPC
Médecine vétérinaire	432		IPFPC
Météorologie	429		AGNA
Navigation aérienne	20		IPFPC
Nutrition et diététique	853		GMMC
Pharmacie	27		IPFPC
Photographie	27		AFPC
Pompiers	132		AFPC
- surveillants	432		AFPC
- non-surveillants	130		IPFPC
Préposés aux brevets	1 884		AFPC
Programmes de bien-être social	220		IPFPC
Psychologie	338		ACPER
Radiotélégraphie	213		IPFPC
Recherche historique	1 654		IPFPC
Recherche scientifique	254		IPFPC
Réglementation scientifique	490		CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)			(Esquimalt, C.-B.)
Réparation des navires (Est)	763		(Est)
Sciences biologiques	1 135		IPFPC
Sciences forestières	106		IPFPC
Sciences infirmières	961		IPFPC
Sciences physiques	1 281		IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	4 555		AFPC
Service social	34		IPFPC
Services administratifs	11 376		AFPC
Services correctionnels	240		AFPC
- surveillants	4 355		AFPC
- non-surveillants	131		CUAG
Services d'imprimerie			
- non-surveillants			
- surveillants	15		AFPC



Unités de négociation assujetties à la procédure  
bureau de conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Totaux	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------	----------------------

<i>Employeur : Conseil du Trésor</i>	1 776		IPFPC
Achat et approvisionnement	7		IPFPC
Actuariat	30 897		AFPC
Administration des programmes	1 031		APASE
Affaires étrangères	40		IPFPC
Agriculture	200		IPFPC
Architecture et urbanisme	9		IPFPC
Art dentaire	360		AFPC
Bibliothéconomie			
Chauffage, force motrice et opération de			
machines fixes	99		AFPC
- surveillants	559		AFPC
- non-surveillants	84		ACECM (est)
Chefs d'équipe	383		IPFPC
Chimie	1 878		IPFPC
Commerce	35 332		AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	91		AFPC
Communications	10		ACCTA
Contrôle de la circulation aérienne	472		AFPC
Dessin et illustrations	60		IPFPC
Droit	2 832		AESS
Economique, sociologie et statistique			
Electronique	1 176		FIOE (section locale 2228)
Enseignement	625		AFPC
Enseignement universitaire	135		ACPCM
Equipages de navire			
- surveillants	16		AFPC
- non-surveillants	1 299		AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	21		IPFPC
Gardiens de phare	30		AFPC
- surveillants	85		AFPC
- non-surveillants	1 947		IPFPC
Génie et arpentage			
Gestion des finances	1 967		AGFFP

\* Par suite de l'adoption de la loi d'exécution du budget de 1996.

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE AFPC	Tous les fonctionnaires de l'employeur	1	411	0	411	0,00
	AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
	IPFPC					
	Technique	3	1 254	48	1 302	3,69
	AFPC					
TOTAL	Tous les fonctionnaires sauf ceux de la catégorie technique	1	3 431	61	3 492	1,75
		4	4 685	109	4 794	2,27
	TOTAL	72	10 770	372	11 142	3,34

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Pourcentage de postes exclus
AFPC	Soutien administratif	2	48	1	2,04
AFPC	- QGDN Ottawa et Exploitation				
AFPC	Soutien administratif	2	128	1	0,78
STACM	Exploitation				
(section locale 832)	- BFC Shilo	1	61	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	10	0	0,00
UTUAC	Exploitation				
(section locale 175)	- BFC Trenton	1	58	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	2	89	1	1,12
TOTAL	- BFC Valcartier et Exploitation	31	1 253	12	0,95
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	20	0	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	Actuariat	1	28	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	46	20	30,30
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	48	11	18,64
IPFPC	Commerce	1	195	15	7,14
TOTAL		4	317	46	12,67
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	226	0	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	1	106	29	135
IPFPC	Unité de négociation des professionnels	1	110	21	131
TOTAL		2	216	50	266
					18,80

Agent	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
UTVAC Exploitation					
(section locale 401)					
- BFC Calgary	1	14	0	14	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 1518)					
- BFC Chilliwack	1	45	1	46	2,17
UTVAC Exploitation					
(section locale 1518)					
- BFC Comox	1	39	0	39	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 401)					
- BFC Edmonton	1	87	0	87	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 1518)					
- BFC Esquimalt	1	79	1	80	1,25
AFPC Soutien administratif					
- BFC Gagetown	1	11	1	12	8,33
UTVAC Exploitation					
(section locale 864)					
- BFC Gagetown	1	48	1	49	2,04
AFPC Soutien administratif et Exploitation					
- BFC Goose Bay	2	58	0	58	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 864)					
- BFC Greenwood	1	54	1	55	1,82
UTVAC Exploitation					
(section locale 864)					
- BFC Halifax	1	92	1	93	1,08
AFPC Exploitation					
- BFC Kingston	1	57	0	57	0,00
AFPC Exploitation					
- BFC Montréal	1	44	0	44	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 1400)					
- BFC Moose Jaw	1	9	1	10	10,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 175)					
-BFC Ottawa	1	24	0	24	0,00
SESSH Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN					
Ottawa	1	23	0	23	0,00
UTVAC Exploitation					
(section locale 832)					
- BFC 17 <sup>e</sup> Escadre	1	26	1	27	3,70
Secteur ouest Winnipeg					



**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus, par agent  
négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
----------------------	-----------	--------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------	------------------------------------

**OFFICE NATIONAL DU FILM**

IPFPC	Scientifique et prof.	1	3	2	5	40,00
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	97	19	116	16,38
SGCT	Technique	1	130	9	139	6,47
SCFP	Soutien administratif	1	105	19	124	15,32
SCFP	Exploitation	1	9	0	9	0,00
TOTAL		5	344	49	393	12,47

**CONSEIL NATIONAL DE**

**RECHERCHES**

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 191	17	1 208	1,41
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	56	0	56	0,00
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	252	28	280	10,00
AECR	Technique	1	892	1	893	0,11
AECR	Soutien administratif	2	510	35	545	6,42
AECR	Exploitation	2	92	0	92	0,00
TOTAL		12	2 993	81	3 074	2,64

**BUREAU DU VÉRIFICATEUR**

**GÉNÉRAL DU CANADA**

AFPC	Scientifique et prof.	1	140	1	141	0,71
AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	28	13	41	31,71
AFPC	Soutien administratif	1	55	6	61	9,84
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	223	20	243	8,23

**CONSEIL DE RECHERCHES EN**

**SCIENCES HUMAINES**

AFPC	Admin. et Serv. ext.	1	57	5	62	8,06
AFPC	Soutien administratif	1	25	0	25	0,00
TOTAL		2	82	5	87	5,75

**PERSONNEL DES FONDS NON**

**PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

AFPC	Soutien administratif	2	21	0	21	0,00
UTVAC	Exploitation	1	112	1	113	0,88
- BFC Borden (section locale 175)						



**Nombre de postes de direction  
ou de confiance exclus,  
par agent négociateur et par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de approvisionnement	Nombre d'emplois	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	Scientifique et Prof.	26	15 126	2 123	17 249	12,31
	Admin. et Serv. ext.	3	12 231	329	12 560	2,62
AFPC	Scientifique et Prof.	2	985	51	1 036	4,92
	Admin. et Serv. ext.	4	45 518	4 657	50 175	9,28
	Technique	7	9 521	205	9 726	2,11
	Soutien administratif	5	41 351	839	42 190	1,99
	Exploitation	17	18 557	335	18 892	1,77
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 031	48	1 079	4,45
ACCTA	Technique	1	10	3	13	23,08
FTOE (section locale 2228)	Technique	1	1 176	27	1 203	2,24
GMCM	Technique	1	853	52	905	5,75
CUAG	Exploitation	1	131	0	131	0,00
ACECM	Exploitation	1	84	0	84	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	763	0	763	0,00
CMTCM(Esq.) Exploitation		1	490	0	490	0,00
AESS	Scientifique et Prof.	1	2 832	172	3 004	5,73
	Technique	1	2 505	114	2 619	4,35
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	715	39	754	5,17
ACPER	Technique	1	338	21	359	5,85
AGNA	Technique	1	429	35	464	7,54
AGFP	Admin. et Serv. ext.	1	1 967	264	2 231	11,83
ACPCM	Scientifique et Prof.	1	135	3	138	2,17
TOTAL		79	156 748	9 317	166 065	5,61

**Nombre de postes de direction ou de confiance  
exclus, par catégorie  
(Employeur : Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
Scientifique et Professionnelle	30	19 078	2 349	21 427	10,96
Administration et Service extérieur	10	61 462	5 337	66 799	7,99
Technique	13	14 832	457	15 289	2,99
Soutien administratif	5	41 351	839	42 190	1,99
Exploitation	21	20 025	335	20 360	1,65
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>156 748</b>	<b>9 317</b>	<b>166 065</b>	<b>5,61</b>

Union des travailleurs et travailleuses units de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)			
2	1	C	
Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation de négociation accrédité	Nombre d'unités de négociation différents		
<hr/>			
Agent négociateur Mode de réglement des différents			
<hr/>			
TOTAL	165	4A 161C	
<hr/>			

A - Arbitrage  
C - Conciliation

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
	194	3	C
			Union des travailleurs et travailleuses unifs de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
	163	3	C
			Union des travailleurs et travailleuses unifs de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
	135	1	C
			Association canadienne des professeurs des collèges militaires du Canada
	131	2	C
			Conseils des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
	130	1	C
			Syndicat général du cinéma et de la télévision
	114	2	C
			Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
	101	2	C
			Union des travailleurs et travailleuses unifs de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
	84	1	C
			Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral(côte est)
	61	1	C
			Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
	26	1	C
			Union des travailleurs et travailleuses unifs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
	23	1	C
			Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (section locale 261)
	10	1	C
			Association canadienne du contrôle du trafic aérien

## Mode de règlement des différends

2

Mode de règlement des différends	Nombre d'employés	Nombre d'unités de négociation	Agent négociateur accrédité
4A 75C	129 262	79	Alliance de la Fonction publique du Canada
C	30 365	42	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
C	5 337	2	Association des employé(e)s en sciences sociales
C	1 967	1	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
C	1 746	8	Association des employés du Conseil de recherches
C	1 176	1	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	1 031	1	Association professionnelle des agents du service extérieur
C	853	1	Guides de la marine marchande du Canada
C	763	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)
C	715	1	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	490	1	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
C	429	1	Association du groupe de la navigation aérienne
C	338	1	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
C	202	4	Union des travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce (section locale 175)



Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique
- Commis aux écritures et aux règlements	du Canada
- Communications	
- Mécanographie	
- Secrétariat, sténographie et dactylographie	
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuariat	Institut professionnel de la fonction
Catégorie Administration et Service	publique du Canada
extérieur	
Commerce	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique
	du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Enquêtes sur les entreprises	Alliance de la Fonction publique
	du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Agriculture	Institut professionnel de la
Sciences biologiques	fonction publique du Canada
Chimie	
Commerce	
Gestion des systèmes d'ordinateur	
Génie et arpentage	
Achat et approvisionnement	
Recherche scientifique	
Economique, sociologie	
et statistique	
Médecine vétérinaire	
Réglementation scientifique	
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique
	du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation - BFC Gagetown Catégorie Exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Union des travailleurs et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 864)
Catégorie Exploitation - BFC Borden Catégorie Exploitation - BFC North Bay Catégorie Exploitation - BFC Ottawa Catégorie Exploitation - BFC Trenton	Union des travailleurs et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation - BFC Calgary Catégorie Exploitation - BFC Edmonton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation - BFC Moose Jaw	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation - BFC Chilliwack Catégorie Exploitation - BFC Comox Catégorie Exploitation - BFC Esquimalt	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie Exploitation - BFC 17 <sup>e</sup> Escadre, Secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, (section locale 261)
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et Service  
extérieur  
Alliance de la Fonction publique  
du Canada

- Administration des programmes et
- tous les employés désignés sous le nom
- d'agents des programmes de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS  
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Catégorie Soutien administratif  
et Catégorie Exploitation  
du Canada

- BFC Bagotville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Gagetown
- Catégorie Soutien administratif
- et Catégorie Exploitation
- BFC Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- et Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- et Catégorie Exploitation
- BFC Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC Trenton
- Catégorie Soutien administratif
- et Catégorie Exploitation
- BFC Valcartier
- Catégorie Exploitation
- BFC Shilo

Syndicat des travailleurs de  
l'alimentation et du commerce  
du Manitoba (section locale 832)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
Catégorie Technique	(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)
Agents de recherches et agents du	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Conseil de recherches	
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	
Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie Technique	
Catégorie Exploitation	
- surveillants	
- non-surveillants	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	
Services administratifs	
Catégorie Soutien administratif	
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique du Canada
extérieur	
Catégorie Exploitation	
Catégorie Soutien administratif	
- non-opérateurs	
Catégorie Technique	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
- ingénieurs professionnels	
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie Administration et Service	Alliance de la Fonction publique du Canada
extérieur	
Achat et approvisionnement	
Gestion des finances	
Services administratifs	
Catégorie Exploitation	
Manoeuvres et hommes de métier	
Services divers	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Bibliothéconomie	
Vérification	
Catégorie Soutien administratif	
Commis aux écritures et aux règlements	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	



Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie - non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
Economique, sociologie et statistique	Association des employé(e)s en sciences sociales
Soutien des sciences sociales	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
Enseignement universitaire	
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ENERGIE)	
Tous les fonctionnaires sauf ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie extérieur	
Catégorie Scientifique et Professionnelle	



Unité de négociation	Agent négociateur
Équipages de navires	- surveillants
Gardiens de phare	- non-surveillants
- surveillants	- non-surveillants
Inspection des produits primaires	- non-surveillants
Inspection technique	Manœuvres et hommes de métier
- surveillants	- non-surveillants
Mécanographie	Photographie
Pompiers	- surveillants
Programmes de bien-être social	Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs	Services correctionnels
- surveillants	- non-surveillants
Services d'imprimerie	- surveillants
Services d'information	- non-surveillants
Services divers	- surveillants
Services hospitaliers	- non-surveillants
- surveillants	- non-surveillants
Soutien de l'enseignement	Techniciens divers
Soutien technologique et scientifique	Traitement des données
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

Unités de négociation et agents négociateurs au sein  
de la fonction publique du Canada

Unité de négociation      Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Achat et approvisionnement      Institut professionnel de la fonction  
Actuariat      publique du Canada

Agriculture

Architecture et urbanisme

Art dentaire

Chimie

Commerce

Droit

Ergothérapie et physiothérapie

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques

Médecine

Médecine vétérinaire

Météorologie

Nutrition et diététique

Pharmacie

Préposés aux brevets

Psychologie

Recherche historique

Réglementation scientifique

Sciences biologiques

Sciences forestières

Sciences infirmières

Sciences physiques

Service social

Services scientifiques de la défense

Vérification

Administration des programmes

Alliance de la Fonction publique

du Canada

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

- surveillants

- non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Dessin et illustrations

Enseignement

# ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

## AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
CMTCM	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMNMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

## EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la Capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
5	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation assujetties à la procédure conciliation/ grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 <sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1998
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 <sup>er</sup> avril 1993 au 31 mars 1998
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens, 1997-1998





## AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

### RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Les renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un prétendu danger et qu'un agent de sécurité conclut subseqüemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'année, la Commission était saisie de 70 renvois, dont deux reportés de l'année précédente. Trois affaires ont été retirées et 66 ont été réglées par les parties avant l'audience. La dernière affaire est inscrite au rôle pour la prochaine année.

### AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère l'article 129 du Code.

J-4 La Commission a instruit 12 renvois fondés sur l'article 133 dans l'année, dont deux qui dataient de l'année précédente. Elle a classé quatre des 12 affaires : une a été rejetée, deux ont été retirées avant l'audience et une a été réglée par les parties avant l'audience. Les huit autres affaires sont inscrites au rôle pour la prochaine année.

n° T-618-97, décision non publiée), le juge Richard de la Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'employeur. S'appuyant sur la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Penner* [1989] 3 C.F. 429 et la décision de la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. le Procureur général (Canada)* [1978] 2 R.C.S. 15, le juge Richard a conclu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur de droit lorsqu'il avait tranché la question de la compétence, et qu'il y avait suffisamment de preuves au dossier pour étayer sa décision.

**I-11** À propos de la demande de contrôle judiciaire du fonctionnaire, le juge Richard a fait remarquer que le pouvoir d'un arbitre d'attribuer des dommages-intérêts par opposition à réintégrer le fonctionnaire avait été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Champagne c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)* [1987] F.C.J. 906. Le juge Richard a conclu que l'arbitre avait conçu ce qu'il estimait être un redressement approprié en fonction du dossier qu'on lui avait présenté, lequel contenait suffisamment de preuves pour justifier ce redressement. Le juge Richard a en outre conclu, cependant, que l'arbitre aurait dû accorder au fonctionnaire et à l'employeur la possibilité de présenter des arguments et des preuves au sujet de la méthode de calcul et du montant des dommages-intérêts à attribuer au fonctionnaire; par cette omission, l'arbitre avait manqué aux règles de l'équité procédurale. Par conséquent, le juge a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il recalcule le montant des dommages après avoir accordé aux parties la possibilité de présenter des arguments et des preuves sur cette question précise : *Mathews c. Canada (Procureur général)* (dossier de la Cour n° T-623-97, décision non publiée).

dans son ensemble<sup>2</sup>. En accueillant l'appel, la Cour d'appel fédérale a fait remarquer que la jurisprudence de la Cour suprême du Canada avait établi que la décision d'un arbitre ne pouvait être annulée, à l'occasion d'un contrôle judiciaire, à moins que le juge qui en détermine la validité puisse conclure qu'elle est manifestement et clairement erronée. En l'occurrence, le juge avait substitué son avis à celui de l'arbitre quand à savoir quelle version de la convention collective devrait être privilégiée, ce qui n'équivalait certes pas à conclure que la décision de l'arbitre était clairement erronée.

**I-9** Le fonctionnaire s'estimant lésé, qui avait été employé par un employeur distinct, a allégué que sa mise en disponibilité était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé et que, par conséquent, un arbitre nommé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique avait le pouvoir nécessaire pour instruire un grief portant sur cette décision. S'appuyant sur les paragraphes 92(1) et 92(3) de la Loi, l'employeur a contesté cette compétence. La preuve a établi que l'employeur avait été insatisfait pendant de nombreuses années du rendement du fonctionnaire et de son comportement, mais qu'il n'avait jamais officiellement signalé la chose à son attention. L'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour instruire le grief pour le motif que l'employeur avait agi de mauvaise foi en se débarrassant arbitrairement du fonctionnaire sous le couvert d'une mise en disponibilité. En réalité, le fonctionnaire avait été licencié pour des motifs disciplinaires. Bien que l'arbitre ait conclu que la conduite générale du fonctionnaire ne justifiait pas la sanction ultime du licenciement, il ne l'a pas réintégré, à la place de la réintégration il lui a accordé une indemnité équivalant à un peu plus d'une année de salaire. Dans sa décision, l'arbitre a tenu compte du fait que l'employeur avait perdu confiance dans le fonctionnaire et du fait que ce dernier n'avait pas reconnu ses propres lacunes, même après qu'on les lui a signalées.

**I-10** L'employeur et le fonctionnaire ont tous les deux demandé à la Cour de réviser cette décision, le premier a contesté la compétence de l'arbitre d'instruire le grief et le second a contesté le caractère approprié du redressement accordé par l'arbitre. Dans *Canada (Procureur général) c. Matthews* (dossier de la Cour

<sup>2</sup> Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-4.



faisant, la Cour a rétabli le critère du caractère « manifestement déraisonnable » de la décision devant s'appliquer au contrôle des décisions des arbitres. Le juge d'appel Robertson, qui a rendu les motifs de la Cour, a précisé ce qui suit à ce propos :

*En toute déférence, nous sommes d'avis que la norme de contrôle adoptée par le juge des requêtes est contraire aux enseignements de la Cour suprême. Il est vrai qu'avant l'abrogation de la clause privative, la Cour suprême avait statué dans I.R.C.S. 941 (« AFPC n° 2 ») que la norme de contrôle appropriée au regard des décisions d'un arbitre agissant en vertu de la Loi était de déterminer si la décision était « manifestement déraisonnable ». À notre avis, rien n'a changé du fait de l'abrogation de la clause privative. Dans Fratnité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd, [1993] 2 R.C.S. 316, aux pages 337 et 338, le juge Sopinka, s'exprimant au nom de la Cour, a statué que, même en l'absence d'une clause privative, la norme de contrôle pour les décisions arbitrales portant sur l'interprétation des conventions collectives est circonscrite par la notion du caractère manifestement déraisonnable.*

# I-8

Dans *Francoeur c. Canada (Procureur général)* (1997), 220 N.R. 51, la Cour d'appel fédérale a rétabli la décision de l'arbitre qui avait été annulée par la Cour fédérale, Section de première instance lors du contrôle judiciaire [1996], 112 F.T.R. 113. Face à une contradiction entre les versions française et anglaise d'une disposition de la convention collective concernant l'indemnité d'intérim, l'arbitre avait préféré la version française, qu'il jugeait plus explicite que la version anglaise; par conséquent, il avait rejeté le grief. Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale, Section de première instance, a annulé la décision et a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il la reconsidère à la lumière du fait que la version anglaise de la convention correspondait davantage à l'intention des parties telle que la révèle la convention collective

ce qui concerne la manière dont le président a fixé le mandat d'un conseil d'arbitrage, et dans l'hypothèse d'un contrôle judiciaire, le juge Pinard a conclu que le critère applicable devrait être celui du caractère raisonnable de la décision en cause. Les décisions du président portant sur le mandat du conseil dans la mesure où elles ont trait à la Loi sur la rémunération du secteur public, cependant, sont assujetties au critère de la justesse, puisqu'il n'a pas été établi qu'il s'agissait d'un texte que le président était appelé souvent à examiner. Le juge Pinard a ensuite conclu que les décisions du président relativement à la loi étaient correctes et que ses décisions par rapport aux autres propositions contestées étaient raisonnables. L'agent négociateur en a appelé de la décision du juge Pinard et l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-820-97).

**I-6** Dans *Barry c. Canada (Conseil du Trésor)* (1997), 221 N.R. 237, la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la question du critère à appliquer au contrôle judiciaire des décisions des arbitres nommés sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique à la suite de l'abrogation de la clause privative le 1<sup>er</sup> juin 1993. L'arbitre avait conclu que l'employeur, bien qu'il eût au bout du compte refusé d'accorder au fonctionnaire le congé annuel demandé, avait fait tous les efforts raisonnables pour l'accorder, comme il était tenu de le faire par les dispositions pertinentes de la convention collective. La Cour fédérale, Section de première instance, en rejetant la demande de contrôle judiciaire du fonctionnaire, a examiné le critère applicable aux décisions des arbitres [1996] 115 F.T.R. 281. À cet égard, la Cour a affirmé ce qui suit à la page 283 :

*Bien que le critère en la matière ne consiste plus à savoir si le juge-arbitre a rendu une décision manifestement déraisonnable, la Cour fédérale a ultérieurement indiqué qu'il fallait, quand même, faire preuve de retenue judiciaire à l'égard des juges-arbitres<sup>1</sup>.*

**I-7** La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel qu'avait interjeté le fonctionnaire de la décision de la Section de première instance. Ce

<sup>1</sup> Voir le Vingtième-rapport annuel, paragraphes I-1 et I-2.



**I-5** En rejetant cet argument, le juge Pinaré a fait remarquer que, lorsqu'il décide quelles sont les questions pouvant être tranchées par une décision arbitrale, le président ne se prononce pas sur les limites de la compétence que lui a conférée le législateur. Il n'existe aucune clause privative dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais il n'y a pas non plus de droit d'appel garanti par la loi. De plus, le président est un décideur spécialisé pourvu d'une expertise considérable, qui est nommé par le législateur afin de fixer les paramètres des conventions collectives entre les employeurs et les agents négociateurs. Par conséquent, en

questions portant sur le mandat du conseil d'arbitrage. être celui de la justesse, étant donné que le président examinait des l'agent négociateur avait fait valoir que le critère applicable devrait supprime du Canada concernant le critère applicable. Il a signalé que Pinaré a ensuite examiné la jurisprudence pertinente de la Cour au rapport d'un bureau de conciliation, lie les parties. Le juge grande du fait que la décision du conseil d'arbitrage, contrairement la fonction publique. De plus, la nécessité de la cohérence est plus par un commissaire de la Commission des relations de travail dans important maintenant que le conseil d'arbitrage n'est plus présidé définitif des décisions arbitrales, ce qui est particulièrement 2 C.F. 128. Cela permet d'assurer la cohérence et le caractère *Canada c. Commission de la capitale nationale et autre*, [1998] une décision arbitrale : *Alliance de la Fonction publique du* exclusive de déterminer quelles questions peuvent être incluses dans vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, le président est investi de la compétence relations de travail dans la fonction publique qui sont entrées en conclu que, à la suite des modifications apportées à la Loi sur les **I-4** En rejetant la demande de contrôle judiciaire, le juge Pinaré a

- le critère normal qui doit s'appliquer au contrôle judiciaire des décisions du président prises en vertu de l'article 66 de la Loi.

- la portée de la compétence du président lorsqu'il renvoie par écrit à un conseil d'arbitrage les questions en litige, conformément à l'article 66 de la Loi;

détermine par le conseil d'arbitrage lui-même. La Cour a permis à la Commission des relations de travail dans la fonction publique de présenter des observations sur deux questions :

## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**I-1** À la suite de l'entrée en vigueur des dispositions restantes de la Loi sur la réforme de la fonction publique, le 1<sup>er</sup> juin 1993, l'arbitrage de différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a cessé d'être une fonction de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Cette responsabilité est maintenant assignée à un conseil spécial de trois personnes nommées par le président de la même façon que les membres d'un bureau de conciliation. Avant le 1<sup>er</sup> juin 1993, la Commission, telle qu'elle était constituée pour instruire le renvoi, déterminait sa propre compétence pour examiner une proposition contestée à la lumière des dispositions pertinentes de la Loi. Depuis cette date, en vertu du paragraphe 66(1), le président est tenu par l'article 69 de renvoyer par écrit à un conseil d'arbitrage les questions en litige. L'article 69 a essentiellement pour effet d'établir le mandat d'un conseil d'arbitrage.

**I-2** Le président devait décider si diverses propositions contestées relativement à un différend mettant en cause un nouvel employeur distinct relevaient de la compétence du conseil d'arbitrage. Ainsi, il a renvoyé certaines des propositions contestées au conseil d'arbitrage, mais il n'en a pas renvoyé certaines autres, pour le motif qu'elles ne faisaient pas partie du mandat du conseil d'arbitrage. Plus particulièrement, il a décidé que les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public s'appliquaient aux employés du nouvel employeur distinct, ce qui avait pour effet de geler leurs régimes de rémunération tels qu'ils avaient existé le 26 février 1991, et ce, même si l'employeur n'avait pas commencé à exister en tant qu'employeur distinct avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

**I-3** L'agent négociateur a demandé à la Cour fédérale, Section de première instance, de réviser cette décision, alléguant, entre autres, que le président n'avait pas le pouvoir exclusif de déterminer la compétence d'un conseil d'arbitrage, mais que cela pouvait également être



#### H-4 Aux termes de l'article 66 de la Loi, le président est tenu,

sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même pour les normes, les procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) prévoit qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

**H-5** La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, aucun arbitre de différends n'a été nommé ni conseil d'arbitrage établi au cours de l'année à l'étude.



de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

**H-2** Bien que la plupart des employeurs et des agents négociateurs aient recommencé la négociation collective à la suite de l'expiration du gel imposé par les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé au cours de l'année à l'étude.

**H-3** La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus selon lequel un arbitre de différends est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différends aux termes de l'article 65.1, est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.



MANDATS DES BUREAUX DE  
CONCILIATION, COMMISSAIRES-  
CONCILIATEURS, ARBITRES DE  
DIFFERENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi le renvoi à la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. A moins que le président ne conclue qu'il est improbable que l'établissement d'un bureau de conciliation contribue à aider les parties à se mettre d'accord, il doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de la conciliation ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Aux termes de l'article 84, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)\* s'applique, compte tenu des adaptations

\* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

57(2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de :

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

d'intervenir. Les parties se sont entendues sur les montants qui étaient dus à l'agent négociateur. À la demande des parties, la Commission a rendu une décision provisoire ordonnant aux employeurs de percevoir auprès des employés les cotisations syndicales qui étaient dues et de les remettre à l'agent négociateur. La Commission est demeurée saisie de l'affaire afin d'entendre tout litige concernant la responsabilité des employeurs à l'égard des cotisations qu'ils n'auraient pas réussi à recouvrer.

**G-12** Subséquemment, la Commission a dû se pencher sur la responsabilité des employeurs à l'égard des cotisations syndicales qui ne pouvaient être recouvrées. L'agent négociateur a soutenu que les employeurs étaient légalement obligés de verser les cotisations syndicales qui étaient dues, sans égard au fait qu'ils puissent les recouvrer ou non. Les employeurs se sont appuyés sur une clause générale de non-responsabilité de la convention collective ayant trait au précompte des cotisations syndicales pour faire valoir qu'ils ne pouvaient être tenus responsables de leur défaut de percevoir et de remettre le montant correct des cotisations syndicales. L'agent négociateur a répondu qu'il n'était pas approprié qu'il doive absorber des pertes ne découlant pas de ses actions. La Commission a conclu que, selon la jurisprudence, lorsque l'employeur se trompe dans le précompte des cotisations syndicales, il est obligé de remettre à l'agent négociateur les montants qu'il aurait dû percevoir auprès des employés. La Commission a conclu que les employeurs ne pouvaient invoquer la clause de non-responsabilité pour se tenir indemnes de leur propre violation de la convention collective et de l'obligation qu'ils s'étaient engagés à respecter, laquelle avait entraîné une perte pour l'agent négociateur. Par conséquent, les employeurs étaient responsables de dédommager l'agent négociateur pour les cotisations syndicales qu'ils ne pouvaient recouvrer.

déterminer l'intention des parties qui l'avaient négociée, aux termes de la DRE, la protection salariale n'est accordée qu'au fonctionnaire qui est nommé à un poste de niveau inférieur. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit à la protection salariale.

**G-10** Dans *Parent* (dossier de la Commission 166-2-27675), l'employeur avait calculé l'indemnité de départ du fonctionnaire en fonction du niveau salarial de son poste d'attache, et non du poste qu'il avait occupé à titre intérimaire immédiatement avant de partir à la retraite. La convention collective prévoyait que l'indemnité de départ d'un fonctionnaire devait être calculée d'après le taux de rémunération correspondant au niveau de classification indiquée dans son certificat de nomination. Neuf semaines avant de prendre sa retraite, le fonctionnaire avait été nommé à titre intérimaire à un poste à un niveau immédiatement au-dessus du niveau de classification de son poste d'attache, l'employeur avait confirmé la nomination par écrit sept semaines avant la retraite. Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait droit à une indemnité de départ calculée en fonction de la rémunération du poste qu'il occupait à titre intérimaire et il a maintenu que la lettre de l'employeur constituait un certificat de nomination pour les besoins de la convention collective. L'employeur a fait valoir que les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique en vigueur le jour où la convention collective a été signée ne mentionnaient qu'un certificat de nomination à un poste de durée indéterminée aux termes de la LEFP, il n'y était pas question d'un certificat de nomination pour un poste intérimaire. L'arbitre a toutefois conclu que la confirmation écrite de l'employeur constituait effectivement un certificat de nomination pour les besoins de la convention collective, signalant que la convention ne limitait pas les certificats de nomination aux nominations à un « poste d'attache ». L'arbitre a donc fait droit au grief.

**G-11** Dans *Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor (Transports Canada) et Nav Canada* (dossier de la Commission 169-2-588), il n'était pas contesté que l'employeur (le Conseil du Trésor) avait, sur une période de six ans, mal calculé les cotisations syndicales des employés membres de l'unité de négociation. Ainsi, l'employeur n'avait pas prélevé le plein montant des cotisations syndicales de ces employés ni n'avait remis ces sommes à l'agent négociateur, en contravention des dispositions pertinentes de la convention collective. Nav Canada était l'employeur successeur pour la plupart de ces employés, mais non tous, et a donc été ajouté à titre



a donc conclu qu'elle ne pouvait pas réintégrer la fonctionnaire, qui avait uniquement droit à la rémunération des dix jours restants avant qu'elle n'atteigne le maximum de 125 jours prévu à l'article 21.2 de la LEFP. L'arbitre a pris en considération les arrêts rendus par la Cour suprême du Canada dans *Voris c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085 et dans *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701. Elle a conclu que la fonctionnaire n'avait pas établi une faute donnant ouverture à un droit d'action, exception faite de son licenciement, pouvant servir de fondement à l'attribution de dommages pour renvoi injustifié et souffrance morale. L'employeur s'est vu ordonner d'indemniser la fonctionnaire des pertes qu'elle a subies au titre du traitement pour les dix jours qu'elle était en droit de travailler. La fonctionnaire s'estimant lésée a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-167-98). L'affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

**G-9** L'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) était en litige dans *Fortier* (dossier de la Commission 166-2-27013). L'employeur n'avait pas accordé au fonctionnaire la protection salariale prévue par la DRE. Le fonctionnaire était conducteur de machines à l'aéroport de Yellowknife lorsqu'il a été déclaré excédentaire en vertu de la DRE, par suite de la cession de l'aéroport au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. On lui a offert et il a accepté un poste dans le même groupe et au même niveau à Regina (Saskatchewan). Toutefois, aux termes des dispositions pertinentes de leurs conventions collectives, les employés faisant partie du groupe Manœuvres et hommes de métier sont rémunérés suivant des barèmes régionaux; le fonctionnaire est donc passé d'un taux horaire de 15,19 \$ (Yellowknife) à 12,36 \$ (Regina). Le fonctionnaire a soutenu que, selon l'esprit de la DRE, il aurait dû continuer à être rémunéré au taux horaire en vigueur à Yellowknife. L'employeur a répliqué que l'application de la DRE au fonctionnaire avait révélé une anomalie; toutefois, comme la DRE fait partie de la convention collective, toute modification qu'on veut y apporter doit être soumise à la table de négociation. Selon l'employeur, la DRE ne prévoit la protection salariale que si le fonctionnaire se voit offrir un poste à un niveau inférieur, et non à un taux de rémunération régional différent. L'arbitre a conclu que la disposition de la DRE n'était pas ambiguë et qu'il n'avait pas à s'appuyer sur des preuves extrinsèques pour

qu'il pouvait prévoir son manque de personnel, la fonctionnaire devait être disponible en tout temps et elle avait travaillé en moyenne 18 jours par mois pendant plus de six mois. Après avoir conclu que la fonctionnaire était effectivement une fonctionnaire au sens de la LRTFP, l'arbitre a décidé qu'elle avait compétence pour instruire le grief. L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire de cette décision à la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-11117-97). Après la fin de l'exercice, la Cour fédérale du Canada a rendu une décision refusant de modifier la décision de l'arbitre. L'employeur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour n° A-275-98).

**G-7** Nonobstant la demande de contrôle judiciaire dont faisait l'objet sa décision sur la question de sa compétence, l'arbitre a repris l'audition de l'affaire afin de statuer sur le fond du grief *Marinos* : à savoir si le licenciement de la fonctionnaire était justifié. Comme l'employeur n'a produit aucune preuve pour justifier la décision de licencier la fonctionnaire, la seule question en litige qui restait était celle de la réparation. La fonctionnaire demandait qu'on la réintègre dans son poste et qu'on lui verse des dommages-intérêts pour renvoi injustifié et souffrance morale. Faisant valoir que la fonctionnaire avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la LBFP, qui interdisait à quiconque était nommé en vertu de cet article de travailler dans un ministère donné pendant plus de 125 jours dans une même année, l'employeur a soutenu que la fonctionnaire n'avait pas été nommée pour une période indéterminée mais plutôt à titre occasionnel ou, à tout le mieux, pour une période déterminée. L'employeur a également souligné le fait que la fonctionnaire n'avait travaillé que pendant 115 jours lors de son licenciement et qu'elle n'aurait droit qu'à dix jours de rémunération, sans dommages pour renvoi injustifié ou souffrance morale. La fonctionnaire a maintenu qu'elle avait été nommée pour une période indéterminée lors de son congédiement. Elle a soutenu que sa nomination en vertu de l'article 21.2 de la LBFP avait eu pour seul objet de contourner la loi, puisqu'on avait toujours besoin de ses services.

**G-8** L'arbitre a conclu que, à la lumière de la preuve, il n'y avait aucune garantie que le contrat de 90 jours de la fonctionnaire aurait été renouvelé ni qu'elle aurait continué d'être employée indéfiniment, même si l'employeur a pu avoir besoin des services d'agents de correction et qu'il y avait des postes vacants à l'établissement. L'arbitre



L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief, puisque l'employée n'était pas une fonctionnaire au sens de la LRTFP. La fonctionnaire avait accepté un contrat d'emploi à titre d'agent de correction à l'établissement Cowansville (Québec) pour une période de 90 jours, et un second contrat, pour une autre période de 90 jours, commençant le jour où prenait fin le premier contrat. Ce deuxième contrat avait été automatiquement renouvelé sans interruption. Lors de son licenciement, la fonctionnaire travaillait depuis sept mois. Ainsi, l'employeur a soutenu qu'elle était une personne employée à titre occasionnel et qu'elle était donc visée par l'exception prévue à l'alinéa g) de la définition de « fonctionnaire » figurant à l'article 2 de la LRTFP. L'employeur a maintenu que la fonctionnaire avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), qui autorisait la Commission de la fonction publique à « nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours », les personnes ainsi nommées ne pouvant travailler « plus de cent vingt-cinq jours dans une année ». L'unique mention d'« emploi temporaire » se trouve dans l'intitulé de l'article 21.2 de la LEFP et dans une note à la marge. La fonctionnaire a prétendu qu'elle était une fonctionnaire au sens de la définition donnée à l'alinéa h) de l'article 2 de la LRTFP du fait qu'elle était une personne employée pour une période déterminée de plus de trois mois.

**G-6** L'arbitre a conclu que la mention d'emploi temporaire dans l'intitulé et dans la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP ne pouvait pas en elle-même modifier le sens ordinaire de la définition de « fonctionnaire » contenue à l'article 2 de la LRTFP, et en particulier à l'alinéa g) de la définition. La jurisprudence a établi qu'un emploi à titre occasionnel s'entend d'un emploi à des moments incertains ou à des intervalles irréguliers. Un employé occasionnel est un employé qui travaille lorsque l'employeur fait appel à ses services pour un besoin imprévu. De plus, un employé occasionnel n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi temporaire. L'arbitre a conclu que la preuve n'étayait pas l'allégation de l'employeur selon laquelle la fonctionnaire travaillait à titre occasionnel; l'employeur avait en fait besoin de ses services sur une base régulière. Il y avait un manque chronique d'agents de correction à l'établissement où travaillait la fonctionnaire, l'employeur savait qu'il manquait d'agents de correction de sorte

retourne ces dossiers à l'employeur. En octobre 1994, l'employeur a appris que le fonctionnaire continuait d'utiliser sa carte d'appel du gouvernement même s'il avait été suspendu. Le fonctionnaire a prétendu qu'il utilisait la carte afin d'organiser sa défense et pour se trouver un nouvel emploi. L'employeur a immédiatement annulé la carte et le fonctionnaire a remboursé le coût des appels. Le 6 janvier 1995, le fonctionnaire a été congédié. À la suite de son congédiement, le fonctionnaire a plaidé coupable à l'accusation de mise en circulation de monnaie contrefaite et il a reçu une absolution sous condition et 15 mois de probation.

**G-4** En s'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans *Compagnie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095, l'arbitre a signalé que, dans le cas d'un licenciement, il doit être établi qu'il y avait une cause juste et suffisante de licenciement au moment où l'employeur a pris cette décision. En règle générale, le fait qu'un fonctionnaire fasse l'objet d'accusations criminelles ne constitue pas un motif valable et suffisant de congédiement bien que, dans certains cas, cela soit un motif suffisant de suspension avec ou sans salaire en attendant le règlement de l'affaire. Au moment du congédiement du fonctionnaire, les accusations criminelles qui pesaient contre lui n'avaient pas encore été portées devant le tribunal compétent. Par conséquent, l'employeur ne pouvait pas s'appuyer sur l'issue du procès pour justifier sa décision de congédier le fonctionnaire. Toutefois, l'arbitre a conclu que le congédiement du fonctionnaire était justifié du fait d'autres écarts de conduite commis par ce dernier. Bien que le fonctionnaire n'ait pas détruit les dossiers confidentiels sur les informateurs ministériels, tel qu'il l'avait prétendu au départ, il les avait retirés du bureau et il n'avait pas le droit d'essayer d'empêcher son superviseur de les consulter. De plus, on n'a pas contesté le fait que, pendant qu'il faisait l'objet d'une suspension, le fonctionnaire a utilisé le réseau téléphonique du gouvernement pour faire des appels interurbains qui n'avaient rien à voir avec son travail. De plus, la participation du fonctionnaire à une enquête sur une affaire de contrefaçon dans les Maritimes était inappropriée. Le fonctionnaire aurait dû communiquer à son employeur les renseignements qu'il avait reçus et laisser celui-ci traiter avec les autorités compétentes. La sanction était justifiée dans les circonstances.

**G-5** Dans *Marinos* (dossier de la Commission 166-2-27446), la fonctionnaire a contesté son licenciement pour des motifs disciplinaires.

L'employeur a déposé devant la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-1450-97) une demande pour que la Cour réexamine cette décision. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

**G-2** Dans l'affaire *Scott* (dossier de la Commission 166-2-26426), la Commission avait à se pencher sur la présumée destruction de dossiers de l'État, l'utilisation non autorisée du réseau interurbain du gouvernement à des fins personnelles, la participation non autorisée à une enquête sur la contrefaçon et une accusation de possession et de mise en circulation de monnaie américaine contrefaite. Le fonctionnaire s'estimant lésé, qui avait travaillé pour la Gendarmerie royale du Canada (GRC) plus de 20 ans, occupait un poste de gestionnaire, Application de la loi, à la Direction générale des ressources nationales de Parcs Canada.

**G-3** Le fonctionnaire avait reçu de l'information concernant des activités de contrefaçon de monnaie américaine dans les *Maritimes* et avait transmis ces renseignements à la GRC. Comme la GRC a décidé de ne pas donner suite à cette information, le fonctionnaire a communiqué avec les Services secrets américains, mais sans en informer son employeur. Le 31 mars 1994, le fonctionnaire a été arrêté à l'aéroport d'Ottawa, pendant qu'il avait en sa possession des billets de banque américains contrefaits; il a plus tard été accusé par la police locale de possession et de mise en circulation de monnaie américaine contrefaite. Le 1<sup>er</sup> avril 1994, l'employeur a relevé le fonctionnaire de ses fonctions et lui a ordonné de ne pas retourner au bureau durant la tenue de l'enquête qu'il menait concernant ses activités. Le 20 avril 1994, l'employeur a confirmé cette décision par lettre. Le 2 avril 1994, le fonctionnaire s'est rendu au bureau et a retiré des dossiers confidentiels sur des informateurs ministériels, ce qui a donné à croire à l'employeur qu'il les avait détruits. Le fonctionnaire a finalement

*Le fait d'accorder l'avantage lié au congé de mariage aux gais et aux lesbiennes conformément à une convention collective n'enlève rien à l'institution du mariage entre hétérosexuels. L'octroi de pareils congés « pour obligations familiales » dans des cas comme celui-ci reconnaît plutôt simplement le fait que la collectivité homosexuelle possède le droit d'établir une famille conformément à son orientation sexuelle.*



## IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1 Dans *Boutlier* (dossier de la Commission 166-2-26199), l'employeur a refusé la demande de congé de mariage du fonctionnaire de même qu'il a refusé de lui accorder en contrepartie un congé discrétionnaire pour pouvoir participer à une cérémonie d'engagement. Le fonctionnaire a toutefois été autorisé à prendre un congé annuel pour la période en question. Le fonctionnaire et son partenaire avaient participé à une cérémonie d'engagement, présidée par une ministre d'une église chrétienne, à laquelle ils avaient invité des parents, des amis et des collègues. Avant la cérémonie, le fonctionnaire et son partenaire s'étaient mutuellement légué leurs biens par testament en plus de signer des procurations désignant l'autre conjoint. L'employeur a prétendu que le fonctionnaire n'avait pas droit au congé de mariage vu que des personnes du même sexe ne peuvent pas contracter un mariage. Il a aussi signalé que la disposition d'élimination de la discrimination figurant dans la convention collective ne s'appliquait pas à l'orientation sexuelle. L'arbitre a été impressionné par le degré d'attachement entre le fonctionnaire et son partenaire, qu'il a considéré comme étant aussi élevé que celui que l'on constate dans la plupart des mariages entre hétérosexuels. Il a également passé en revue la jurisprudence, qui a établi que la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle est interdite par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que par les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La jurisprudence a aussi établi que la primauté de la législation en matière de droits de la personne. L'arbitre a conclu que, même si le fonctionnaire ne pouvait pas légalement marier son partenaire du même sexe, il avait néanmoins droit au congé de mariage prévu par la convention collective pour participer à la cérémonie d'engagement. Dans sa conclusion, l'arbitre a souligné ce qui suit :

ordonné de respecter à l'avenir les dispositions de la Loi. En outre, la Commission a ordonné que la décision soit affichée à des endroits bien en vue au travail afin qu'elle soit signalée à l'attention des employés représentés par cet agent négociateur.



**F-4** La Commission n'a trouvé aucune preuve convaincante du fait que l'agent négociateur aurait manifesté une attitude négative à l'égard du plaignant ou de son représentant choisi. À aucun moment l'agent négociateur, par l'intermédiaire de l'un de ses représentants ou dirigeants, n'avait dit au plaignant ou à son représentant qu'il n'offrirait pas ses services de représentation. Signalant qu'il n'est pas inhabituel que des syndicats se réservent le droit de déterminer qui représentera leurs membres devant des tiers, la Commission a conclu que la compétence des délégués syndicaux de représenter les membres à l'occasion de procédures devant des tiers et le remboursement des frais de déplacement de ces personnes étaient des questions qui concernaient la gestion interne de l'agent négociateur. En l'absence de preuves qu'une telle activité constituait un déni du droit de représentation qui aurait été arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, la Commission a conclu que le paragraphe 10(2) de la Loi lui interdisait d'examiner ce genre de question.

**F-5** Une fonctionnaire qui était une représentante syndicale a allégué que deux gestionnaires étaient intervenus dans sa représentation des employés, en contravention des articles 6 et 8 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique : *Willan et Potts et autres* (dossier de la Commission 161-2-834). La Commission a conclu d'après la preuve que les allégations contre le premier défendeur n'étaient pas fondées. Cependant, avec le consentement de l'employeur, la plaignante avait invité les députés locaux à assister à une réunion du personnel sur la mise en disponibilité prévue de fonctionnaires. Le second défendeur avait alors écrit à la plaignante pour lui rappeler qu'elle se devait d'être loyale envers l'employeur et que, lorsqu'elle critiquait l'employeur en public, elle devait se restreindre aux questions visées par la Loi. S'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Linetsky et Resanovic* (dossier de la Cour n° A-142-84), la Commission a conclu que, en tentant de limiter la plaignante dans la représentation des intérêts des employés membres de l'unité de négociation aux dispositions de la Loi, le second défendeur avait porté atteinte au droit de la plaignante de représenter les employés et de participer aux activités licites de l'agent négociateur, en contravention des articles 6 et 8 de la Loi. Par conséquent, la Commission a accueilli la plainte contre le second défendeur et lui a

syndicale, ou à l'un de ses dirigeants ou représentants, « d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur ». Dans *Boyle et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (dossier de la Commission 161-2-802), le plaignant a allégué qu'il n'avait pas été représenté équitablement par l'agent négociateur et l'employeur à l'égard de certains événements survenus en 1988 et 1989. L'agent négociateur a nié ne pas avoir représenté le plaignant équitablement et a mis en doute la question de savoir si le paragraphe 10(2) pouvait s'appliquer rétroactivement. L'employeur a fait valoir que ce paragraphe s'appliquait uniquement aux agents négociateurs et non à un employeur ou à ses représentants. En rejetant la plainte, la Commission a conclu que le libellé du paragraphe ne prévoyait pas, ni expressément ni implicitement, que celui-ci pût s'appliquer rétroactivement. On ne saurait invoquer le paragraphe 10(2) de la Loi pour justifier une plainte concernant des faits survenus cinq ans avant son entrée en vigueur. De plus, la Commission a conclu qu'une plainte fondée sur ce paragraphe peut être faite uniquement contre une organisation syndicale, ses dirigeants ou ses représentants, non contre l'employeur ou ses représentants.

**F-3** Dans *Tucci et Hindle* (dossier de la Commission 161-2-840), le plaignant a allégué que le défendeur, le président de l'agent négociateur, avait violé le paragraphe 10(2) de la Loi en refusant de payer les frais de déplacement du délégué syndical choisi par le plaignant pour le représenter dans un appel devant un comité d'appel de la Commission de la fonction publique. Le plaignant a fait valoir que le refus avait été décidé de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi et qu'il l'avait privé de son droit d'être représenté par l'agent négociateur. Le défendeur a soutenu qu'à aucun moment il n'avait privé le plaignant de son droit d'être représenté par l'agent négociateur, il avait plutôt refusé d'autoriser les frais engagés par le représentant que le plaignant avait lui-même choisi. Selon le défendeur, c'est à l'agent négociateur qu'il incombait d'organiser la représentation, et non au plaignant, de plus, la plainte portait sur une question de régie interne du syndicat et ne tombait pas sous le coup du paragraphe 10(2) de la Loi.

## DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 En 1984, la Commission avait accredité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de deux unités de négociation, à savoir tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes faisant partie de la catégorie Soutien administratif et de la catégorie Exploitation à la BFC Bagotville, au Québec (dossiers de la Commissions 145-18-233 et 146-18-232). Au cours de l'année à l'étude, l'employeur a présenté à la Commission, en vertu de l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, une demande pour faire autoriser la fusion des unités de négociation : *Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, et *Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 125-18-71). L'agent négociateur ne s'est pas opposé à la demande. La Commission a signalé que, lorsqu'elle avait déterminé les unités de négociation, le paragraphe 33(3) de la Loi lui interdisait de déterminer qu'une unité composée de fonctionnaires provenant de plus d'une catégorie professionnelle était habile à négocier collectivement. Toutefois, le paragraphe 33(3) et la définition de « catégorie professionnelle » prévue à l'article 2 de la Loi ont été abrogés avec l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> avril 1993. Par conséquent, conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission a modifié les décisions et a conclu que l'unité fusionnée était habile à négocier collectivement. Un nouveau certificat a été délivré pour l'unité de négociation fusionnée. (voir le paragraphe B-2)

F-2 Le 1<sup>er</sup> juin 1993, la Loi sur la réforme de la fonction publique a en outre ajouté le paragraphe 10(2) aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Aux termes du paragraphe 10(2), il est interdit à toute organisation





## AUTRES SERVICES

**E-8** Le nombre d'affaires — griefs et plaintes — où l'on a fait appel aux Services de médiation de la Commission a plus que doublé par rapport à celui de l'an dernier.

**E-9** Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'assistance en vue d'améliorer les relations entre les agents négociateurs et la direction et ont apporté leur aide dans trois cas.

**E-10** Le personnel des Services de médiation a en outre apporté son aide en vue de faciliter la négociation à la satisfaction des parties entre le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et le Conseil du Trésor du Canada au nom des fonctionnaires membres du groupe Traduction. Selon cette méthode de négociation collective, l'on encourage la discussion ouverte et l'on se penche sur les intérêts sous-jacents des parties. Les négociations étaient toujours en cours à la fin de l'année.



publique du Canada pour le compte du groupe Vérification, un bureau a été établi. L'affaire a été reportée à l'exercice suivant.

## EXAMENS

**E-4** Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation mais que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose qu'un poste ne soit plus exclus mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées aux postes et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; s'il échoue, il procède alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à 59 affaires, dont 55 ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties avant la présentation du rapport de l'examinateur. Les quatre autres cas ont fait l'objet d'un rapport.

## COMITÉ D'EXAMEN (DESIGNATIONS)

**E-5** Les modifications apportées à la Loi en 1993 ont changé le processus de désignation, de telle sorte que les postes plutôt que les fonctionnaires son désignés parce qu'ils ont des fonctions liées à la sécurité. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur les postes à désigner, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui présente subséquemment ses recommandations non obligatoires dans un rapport aux parties.

**E-6** Durant l'année, il y a eu 31 demandes de constitution d'un comité d'examen, et 28 de ces comités ont été établis. Deux des cas ont été réglés et une affaire a été reportée au prochain exercice.

**E-7** Les Services de médiation de la Commission ont travaillé en étroite collaboration avec les parties afin de les aider à régler leurs différends au sujet de la désignation des postes.

## CONCILIATION ET MÉDIATION

**F-1** Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, ont continué de s'appliquer durant l'exercice 1997-1998. La plupart des unités de négociation n'étaient plus assujetties à ces lois à la fin de l'année, cependant, et avaient repris les négociations collectives.

**F-2** Pendant l'année à l'étude, 39 demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Vingt-six de ces demandes mettaient en cause des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En raison de la structure des négociations convenue par l'Alliance et le Conseil du Trésor, ces unités de négociation étaient organisées en cinq groupes, chacun à sa propre table de négociation, et cinq conciliateurs ont été nommés pour les aider, un à chacune de ces tables et cette façon de procéder s'est poursuivie au cours de l'exercice suivant. Ces affaires ont toutes été reportées au prochain exercice. Un conciliateur a été nommé pour chacune des 13 autres demandes, dont dix ont été reportées au prochain exercice. Trois litiges ont été réglés avec l'aide d'un conciliateur nommé par la CRTFP; ceux-ci concernaient les groupes de soutien des sciences sociales, Gestion des systèmes d'ordinateurs et Électronique. Une affaire reportée de 1996-1997 mettant en cause le Personnel des fonds publics et l'AFPC a été réglée au cours de l'année avec l'aide d'un conciliateur.

**F-3** Au cours de l'année, il y a eu trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation. Deux des trois litiges ont été réglés par les parties avant l'établissement d'un bureau. Dans la troisième affaire, qui opposait le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction



## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

**D-1** L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négociier soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1996-1997, le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une période de trois ans.

**D-2** Au cours de l'année à l'étude, la Commission a rendu une décision concernant une demande d'arbitrage datant de l'exercice 1995-1996. Cette affaire opposait l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale.





procéder par arbitrage accéléré, à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 228, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. Au cours de l'année à l'étude, l'arbitrage accéléré a été choisi pour 54 affaires dont la Commission a été saisie. La Commission a classé 27 affaires durant l'année : huit ont été rejetées, 12 ont été accueillies, six ont été retirées avant l'audience et une a été réglée par les parties à l'audience.

**C-7** Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, habituellement la Commission ne tient des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Ile-du-Prince-Édouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault Sainte-Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/	Corner Brook, Gander, Goose Bay,
Labrador :	St. Anthony, St. John's
Territoires du	Inuvik, Yellowknife
Nord-Ouest :	
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

l'alinéa 92(1)(a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 451 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-4** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)(b) et c). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1<sup>er</sup> juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 256 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

**C-5** Au cours de l'année, 724 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus dans les années 1993 à 1998.

## ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

**C-6** Dans un projet pilote lancé en 1994 et auquel participent la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, toutes les parties ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus peut comporter ou non un exposé conjoint des faits et ne permet pas l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision verbale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision est finale et exécutoire pour les parties, mais elle ne peut servir de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins de contrôle. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression « arbitrage des griefs » pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des autres secteurs de compétence, on appelle cette procédure « arbitrage » tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement si ces griefs entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1993, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à



sécurité, dont 42 étaient reportés de l'année précédente. Elle a rendu 55 décisions confirmant la désignation de postes dans 55 unités de négociation différentes. Trente et un renvois ont été reportés au prochain exercice; trois d'entre eux ont été renvoyés à la Commission en vertu de l'article 78.2 de la Loi à la suite des recommandations du comité d'examen. Ces trois affaires ont été inscrites au rôle pour le prochain exercice.

## NOMINATION D'UN ENQUÊTEUR

**B-31** Lorsque les parties à la négociation collective ont négocié de bonne foi mais sans succès en vue de la conclusion d'une convention collective, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander à la Commission de nommer un enquêteur pour les aider.

**B-32** La seule demande de ce genre reçue par la Commission au cours de l'année mettait en cause le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et visait les fonctionnaires membres de l'unité de négociation du groupe Vérification. L'enquêteur nommé par la Commission a présenté un rapport à la Commission et aux parties.

## RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

**B-33** Dix-sept griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 au cours de l'année à l'étude. En outre, huit griefs de ce genre étaient reportés de l'année précédente. L'article 99 prévoit le mode de règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

manière à obliger la Commission à se pencher sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

**B-27** La Commission a traité 71 plaintes de ce genre au cours de l'année à l'étude, dont 33 reportées de l'année précédente. Sur les 71 plaintes, 15 ont été rejetées par la Commission, 19 ont été retirées, une a été accueillie et cinq ont été réglées avant l'audience. Les 31 plaintes restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

**B-28** Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur le respect des règlements, la discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, la discrimination à l'endroit des membres des unités de négociation et le devoir de représentation juste.

## DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

**B-29** Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends possible pour résoudre une impasse dans la négociation. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas rendu de décisions sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignés. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour les membres du bureau de conciliation, qui fera des recommandations non obligatoires quant aux postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

**B-30** Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité 86 renvois concernant la désignation de postes ayant des fonctions liées à la



accueillie et l'autre a été réglée par les parties avant l'audience. Les huit affaires restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

## RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

**B-23** La Commission a traité trois demandes de révocation de l'accréditation, dont deux dataient de l'exercice précédent. Deux des affaires ont été tranchées à la suite de décisions de la Commission. L'affaire restante a été entendue et une décision sera rendue au cours du prochain exercice.

**B-24** Dans une demande, l'employeur, le Personnel des fonds non publics, a demandé la révocation de l'accréditation après que la fermeture d'une garderie eut entraîné le licenciement de tous les fonctionnaires membres de la catégorie Technique. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur, n'a pas contesté la demande. Par conséquent, la Commission a révoqué l'accréditation de l'agent négociateur (dossier de la Commission 150-18-42).

**B-25** Le Conseil national de recherches du Canada, en tant qu'employeur, a demandé que l'accréditation de l'Association des employés du Conseil de recherches à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires membres de l'unité de négociation soit révoquée pour le motif qu'il n'y avait plus de fonctionnaires qui faisaient partie de cette unité de négociation. L'agent négociateur n'a pas contesté la demande et l'accréditation de l'agent négociateur a été révoquée (dossier de la Commission 150-9-43).

## PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

**B-26** L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles selon lesquelles l'employeur n'a pas mis à effet la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, cet article a été élargi de

**B-18** Au cours de l'année, la Commission a reçu cinq demandes de cette nature qui sont venues s'ajouter aux trois reportées de l'année précédente. Sur les quatre demandes qui ont été classées, deux ont été rejetées et deux ont été retirées avant l'audience. Les quatre affaires restantes ont été reportées à l'exercice suivant.

## QUALIFICATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

**B-19** Depuis la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le 1<sup>er</sup> juin 1993, ce sont les postes plutôt que leur titulaire qui sont exclus des unités de négociation. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront qualifiés de postes de direction ou de confiance (voir des articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi). L'employeur peut, par la suite, qualifier d'autres postes qui, à son avis, devraient être exclus. Si l'agent négociateur s'oppose à la qualification des postes en question, c'est la Commission qui tranche la question.

**B-20** La Commission a reçu 289 oppositions à de telles qualifications et 69 autres étaient reportées de l'année précédente. Parmi ces oppositions, 91 ont été réglées durant l'année : quatre à la suite d'une décision de la Commission et 87 à la suite d'une entente entre les parties ou du retrait de l'opposition. Parmi les 267 affaires qui ont été reportées à la prochaine année, 109 étaient en suspens en attendant le rapport d'un examinateur et les 158 autres seront inscrites au rôle pour le prochain exercice.

**B-21** Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent un poste de direction ou de confiance; le tableau 5 donne des renseignements analogues pour les fonctionnaires des employeurs distincts.

## DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

**B-22** La Commission a examiné douze demandes de prolongation de délai, dont sept dataient de l'année précédente. Quatre demandes ont été classées durant l'année : deux ont été rejetées, une a été

l'année, la Commission s'est penchée sur deux demandes de ce genre datant toutes les deux de l'année précédente.

**B-15** L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande pour que les « étudiants » employés par Revenu Canada soient réputés faire partie de l'unité de négociation des programmes. L'employeur a maintenu que les étudiants étaient exclus en vertu de l'alinéa 2(1) k) de la définition de fonctionnaire prévue par la Loi. La Commission a conclu que certains étudiants employés par Revenu Canada pourraient faire partie de l'unité de négociation des programmes. À la suite d'une demande de réexamen, l'employeur a pu produire de nouvelles preuves qu'il n'aurait pu raisonnablement présentées à l'audience initiale. La Commission a jugé que, selon ces preuves, le protocole d'entente conclu en 1987 entre Revenu Canada et le Conseil du Trésor autorisait Revenu Canada à engager des étudiants pendant toute l'année. Par conséquent, elle a conclu que les « étudiants » étaient exclus de l'unité de négociation des programmes (dossiers de la Commission 147-2-46 et 125-2-83). (voir le paragraphe B-4)

**B-16** L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a présenté l'autre demande alléguant que deux fonctionnaires, classifiés au niveau AS-5, exerçaient des fonctions qui les plaçaient dans l'unité de négociation FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité du groupe AS, s'est fait reconnaître comme partie intéressée dans cette affaire. La demande a été retirée avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 147-2-47).

## AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

**B-17** L'article 21 de la Loi, intitulé « Pouvoirs et fonctions de la Commission », confère à celle-ci des « pouvoirs résiduels ». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales pour les besoins de l'application de la Loi, pour lesquelles aucune procédure de redressement particulière n'est prévue.



## DEMANDES D'ACCREDITATION

**B-11** En vertu de l'article 35 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a traité deux demandes de ce genre.

**B-12** Dans une demande, le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, section locale 261, a demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur pour tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics travaillant au 101, promenade Colonel By, à Ottawa. À la suite d'une audience, la Commission a accueilli la demande et a accrédité le Syndicat, sauf pour les personnes occupant un poste d'un niveau supérieur à surveillant ainsi que le personnel de bureau (dossier de la Commission 142-18-320).

**B-13** L'Association des experts maritimes, des inspecteurs et des enquêteurs de marine de la fonction publique du Canada a demandé l'accréditation au nom des fonctionnaires dont les fonctions comprennent l'évaluation des besoins, l'achat et le radoubage des navires, l'inspection des navires et des quais pour attester qu'ils sont conformes aux lois et aux normes, et la conduite d'enquêtes au sujet des incidents maritimes lorsque des lois fédérales l'exigent. Les requérants sont des fonctionnaires qui sont présentement classifiés dans l'unité de négociation Inspection technique pour laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité et le Conseil du Trésor, l'employeur. L'employeur et l'agent négociateur se sont tous les deux opposés à la demande. La Commission a entendu la demande et rendra une décision au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 142-2-321).

## DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

**B-14** En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de

et obligations qu'elle est réputée avoir acquis ou conservés à la suite d'un transfert de compétence. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a examiné une demande du genre.

**B-9** La demande a été présentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, un nouvel employeur distinct créé par le transfert d'un secteur de la fonction publique de la partie I à la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La requérante a demandé que la Commission rende une série de décisions en vertu de l'article 48.1 de la Loi. Les défendeurs étaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Conseil des Unions des arts graphiques. Seuls l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont décidé d'intervenir dans l'affaire.

**B-10** Avec le consentement des défendeurs, la Commission a décidé que quatre unités de négociation étaient habiles à négocier collectivement. Ainsi, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a été accrédité à titre d'agent négociateur pour les trois unités de négociation regroupant : 1) tous les fonctionnaires classifiés dans le groupe Médecine vétérinaire; 2) tous les fonctionnaires classifiés dans le groupe Réglementation scientifique; et 3) tous les fonctionnaires classifiés dans les groupes Agriculture, Sciences biologiques, Chimie, Commerce, Gestion des systèmes d'ordinateurs, Génie et Arpentage, Achat et Approvisionnement, Recherche scientifique, et Economique, sociologie et statistique. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre d'agent négociateur pour tous les autres fonctionnaires. La Commission a en outre décidé que toutes les conventions collectives et les décisions arbitrales visant les fonctionnaires de la requérante qui n'étaient pas encore expirées expireraient à la date de la décision. Les avis de négociier collectivement ont été réputés avoir été donnés conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La Commission a par ailleurs prorogé le délai accordé aux parties pour s'acquitter des obligations prévues aux articles 78.1 et 78.2 de la Loi (dossier de la Commission 140-32-14).



deux opposés à la fusion proposée par l'employeur. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a fait savoir que, si la demande était accueillie, un scrutin de représentation devrait être tenu afin de donner aux employés touchés la chance de choisir librement leur agent négociateur. L'employeur a retiré la demande avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 125-18-80).

**B-6** Le Personnel des fonds publics a présenté deux autres demandes pour obtenir la fusion d'unités de négociation à deux emplacements différents. Dans le premier cas, l'employeur a demandé la fusion des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif et des fonctionnaires membres de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation travaillant tous à Trenton. L'agent négociateur de la catégorie Soutien administratif est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, tandis que celui de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation est l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864. Dans le second cas, l'employeur a demandé que soient regroupés les fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif de la BFC Gagetown pour laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité ainsi que les fonctionnaires membres de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation, travaillant eux aussi à la BFC Gagetown, pour laquelle l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, est l'agent négociateur accrédité.

**B-7** Dans les deux cas, l'Alliance s'est opposée à la demande et a déclaré que s'il y avait regroupement, un scrutin de représentation devrait se tenir afin d'accorder aux employés la possibilité de choisir leur agent négociateur. L'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, s'est opposée à la proposition de l'employeur de fusionner les unités de négociation. Les deux affaires ont été inscrites au rôle pour le prochain exercice (dossiers de la Commission 125-18-78 et 79).

## DECLARATION DES DROITS DU SUCCESEUR

**B-8** En vertu de l'article 49 de la Loi, une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer les droits, privilèges

demande reposait sur le fait que la BFC Saint-Jean avait cessé d'exister en tant que base autonome et qu'elle était maintenant considérée comme faisant partie de la BFC Montréal.

La deuxième demande portait sur les mêmes questions mais avait trait aux employés de la catégorie Exploitation travaillant à la BFC Shearwater et à la BFC Halifax. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur dans le premier cas, et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, l'agent négociateur dans le second cas, ne se sont pas opposées à la demande et ont été dûment accréditées à titre d'agents négociateurs des unités de négociation fusionnées à Montréal et à Halifax respectivement (dossiers 125-18-81 et 82).

**B-4** Dans une décision antérieure, la Commission avait conclu qu'au moins certains étudiants employés par Revenu Canada, Douanes et Accise, n'étaient pas visés par l'alinéa 2(1) k) de la définition de « Fonctionnaire » prévue par la Loi et qu'ils pouvaient donc faire partie de l'unité de négociation Administration des programmes (dossier de la Commission 147-2-46). L'employeur a présenté une demande de réexamen à la Commission afin de produire une nouvelle preuve qu'il n'aurait pu raisonnablement présentée à l'audience initiale. Selon la Commission, cette preuve a établi que le protocole d'entente conclu par Revenu Canada et le Conseil du Trésor en 1987 autorisait Revenu Canada à établir un programme permettant l'embauche d'étudiants à longue durée et satisfaisant à l'alinéa 2(1) k) de la définition. La Commission a accueilli la demande (dossier de la Commission 125-2-83).

**B-5** Le Personnel des fonds non publics a présenté une demande pour faire autoriser la fusion de l'unité de négociation Soutien administratif, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'unité de négociation Exploitation, représentée par l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, et de l'unité de négociation Exploitation travaillant au 101, promenade Colonel By, à Ottawa, représentée par le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, section locale 261, et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, se sont tous les

# **AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS**

## **DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION**

**B-1** Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Onze demandes de ce genre ont été déposées durant l'année, dont dix provenaient du Personnel des fonds non publics.

**B-2** Le Personnel des fonds non publics a présenté cinq des demandes pour obtenir le regroupement de tous les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation de la catégorie Soutien administratif avec tous ceux de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation affectés à cinq emplacements différents, à savoir : Petawawa, Goose Bay, Bagotville, Valcartier et Ottawa. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur dans les cinq cas, ne s'est pas opposée aux demandes. La Commission a accueilli les demandes et a accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des cinq nouvelles unités de négociation (dossiers de la Commission 125-18-71 à 75). (voir le paragraphe F-1)

**B-3** Deux autres demandes ont été présentées par le Personnel des fonds non publics. Dans le premier cas, l'employeur a demandé que tous les fonctionnaires faisant partie de la catégorie Exploitation travaillent à la BFC Saint-Jean soient regroupés avec ceux de la catégorie Exploitation travaillant à la BFC Montréal. La



et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

**A-5** Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

**A-6** La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme qui se compose de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.



## INTRODUCTION

### RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

**A-1** La Commission a traité 1 244 affaires au cours de l'année à l'étude, une augmentation de 35 % par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation importante de la charge de travail est principalement attribuable à la reprise de la négociation collective, ce qui a entraîné la nécessité d'établir des comités d'examen pour la désignation de postes et des bureaux de conciliation, sans compter les demandes de conciliateurs. La Commission a en outre traité d'affaires portant sur l'arbitrage de griefs ou de différends, l'accréditation, des plaintes et d'autres litiges relevant de divers articles de la loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte du présent rapport.

**A-2** Pour ce qui est de l'arbitrage des griefs, la charge de travail s'est également accrue de 15 % par rapport à celle de l'exercice 1996-1997. Les griefs concernant le harcèlement et le licenciement sont également devenus plus complexes, et exigent donc un plus grand nombre de jours d'audience et de temps pour rédiger la décision.

**A-3** Le président suppléant Philip Chodos a été nommé vice-président et MM. J.C. Cloutier et J.W. Potter ont été nommés commissaires pour un mandat de deux ans. M<sup>me</sup> Muriel Korngold Wexler a quitté la Commission en janvier 1998 après 14 ans.

## ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

**A-4** La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi



<b>E</b>	<b>CONCILIATION ET MÉDIATION</b> .....	19
	Examens.....	20
	Comités d'examen (désignations).....	20
	Autres services.....	21
<b>F</b>	<b>DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION</b> .....	23
<b>G</b>	<b>IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS</b> .....	27
<b>H</b>	<b>MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE</b> .....	35
<b>I</b>	<b>DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES</b> .....	39
<b>J</b>	<b>AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL</b> .....	45
	Renvois fondés sur l'article 129.....	45
	Affaires fondées sur l'article 133.....	45
	<b>APPENDICE (TABLEAUX)</b> .....	47

# TABLE DES MATIÈRES

## PAGE

<b>A</b>	<b>INTRODUCTION</b>	1
	Résumé des activités de l'année	1
	Organisation et fonctions de la Commission	1
<b>B</b>	<b>AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS</b>	3
	Demandes de révision des décisions de la Commission	3
	Déclaration des droits du successeur	5
	Demandes d'accréditation	7
	Détermination de l'appartenance aux unités de négociation	7
	Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	8
	Qualification de postes de direction ou de confiance	9
	Demandes de prolongation de délai	9
	Révocation de l'accréditation	10
	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	10
	Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi	11
	Nomination d'un enquêteur	12
	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	12
<b>C</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS</b>	13
	Arbitrage accéléré	14
<b>D</b>	<b>AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS</b>	17



# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1997 - 1998

*Président :*  
Yvon Tarte

*Vice-président :*

P. Chodos

*Présidents suppléants :*  
M.-M. Galipeau,  
M. Korngold Wexler

*Commissaires à plein temps :*  
J.C. Cloutier, J.W. Potter,  
R. Simpson, J.B. Turner

*Commissaires à temps partiel :*  
S. Kelleher, J. Korbin,  
D. MacLean, K. Norman,  
C. Taylor, c.r.

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Secrétaire de la Commission  
et Avocat général :*

J.E. McCormick

*Directeur des services de médiation :*

N. Bernstein

*Secrétaire adjoint - Opérations :*

G. Brisson

*Secrétaire adjointe - Services généraux :*

J. Dionne

## CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

*Secrétaire général :*

Fernand Lalonde



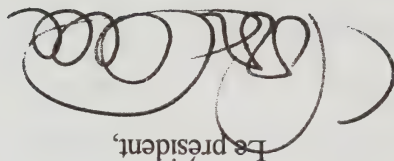


L'honorable Stéphane Dion  
Président du Conseil privé de la Reine pour le  
Canada et ministre des affaires intergouvernementales  
Chambre des communes  
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Trente et unième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 1997 au 31 mars 1998 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,  
  
Yvon Tarte

**PRESIDENT**



Y. Tarte

**VICE-PRESIDENT**



P. Chodos

**PRESIDENTS SUPPLEANTS**

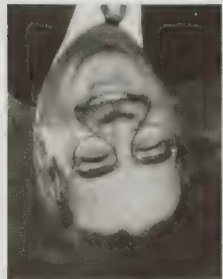


M.-M. Galipeau

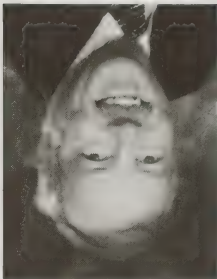


M. Korngold Wexler

**COMMISSAIRES**



J.C. Cloutier



J.W. Potter



R. Simpson



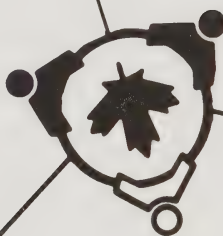
J.B. Turner



© Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1998  
N° de cat. SRL-1998  
ISBN 0-662-63583-3

1997-1998

TRENTE ET UNIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE

4427





1997-1998

TRENTE ET UNIÈME  
RAPPORT  
ANNUEL



COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE











3 1761 1146779 2